

AIR FRANCE

Comité Social et Économique Central

Session extraordinaire du 20 juillet 2020



Minutes rédigées par les soins de :

Isabelle QUESTEL

Sténotypiste de conférences

CSEC

AIR FRANCE

LISTE DE PRESENCE

Monsieur Patrice TIZON
Président du Comité Social et Économique Central

DÉLÈGUES TITULAIRES

DÉLÈGUES SUPPLÉANTS

CSE Pilotage Économique	Mme LAVIGNE-LEDOUX	CFDT	<i>Présente</i>	M. AMAUDRY	CFDT	<i>Excusé</i>
	Mme JOHNSTON	CFE-CGC	<i>Présente</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>Présente</i>
	Mme MARCHAIS	CGT	<i>Présente</i>	Mme FREMONT	CGT	<i>Excusée</i>
CSE Industriel	M. TRAN	SUD Aérien	<i>Excusé</i>	M. ALLONGÉ	UNSA Aérien	<i>Présent</i>
	M. DUCOURTIEUX	SUD Aérien	<i>Excusé</i>	M. MACÉ	CFE-CGC	<i>Présent</i>
CSE Air France Cargo	M. VILLANUEVA	CGT	<i>Présent</i>	Mme DEMIGNE	CFE-CGC	<i>Présente</i>
CSE Systèmes d'information	M. REGEASSE	CFDT	<i>Présent</i>	M. LEDOUX	CFDT	<i>Présent</i>
CSE Exploitation Aérienne	Mme MOORE RIEUTORD	Intersyndicale	<i>Présente</i>	M. AUBRY	Intersyndicale	<i>Présent</i>
	Mme TECHER	Intersyndicale	<i>Présente</i>	M. DEREUMETZ	Intersyndicale	<i>Excusé</i>
	M. PORTAL	SNGAF	<i>Présent</i>	M. LAMARQUE	UNAC CGC	<i>Présent</i>
	M. DELLI-ZOTTI	SNPL	<i>Excusé</i>	M. MASDUPUY	SNPL	<i>Excusé</i>
	Mme TUCHMUNTZ LAHITTE	CFE-CGC	<i>Présente</i>	M. AMIOT	CFE-CGC	<i>Présent</i>

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

M. GARBISO	CFE-CGC	<i>Excusé</i>	M. JOULIN	UNSA	<i>Présent</i>
M. MALLOGGI	FO	<i>Présent</i>	M. HAMANT	ALTER	<i>Présent</i>
M. DEWATINE	CFDT	<i>Présent</i>	M. PATUREL	SPAF	<i>Excusé</i>

ASSISTANTS DE LA DIRECTION

ASSISTANTS DU CSEC

M. RAQUILLET	<i>Présent</i>	Mme RODRIGUES	<i>Excusée</i>
Mme BEGASSAT-PIQUET	<i>Présente</i>	Mme SAVARY	<i>Excusée</i>
Mme DHOURY	<i>Présente</i>	M. BERENGUIER	<i>Présent</i>
		Mme CUSSAGUET	<i>Présente</i>

SECRÉTAIRES DE CSE

Sténotypistes

CSE Pilotage Économique	M. LABADIE	CFDT	<i>Présent</i>	Mme QUESTEL	<i>Présente</i>
CSE Exploitation Hub	M. TAIBI	FO	<i>Présent</i>	Mme JOUHANNEAU	<i>Présente</i>
CSE Exploitation C.-Courrier	Mme BORDES DUCLOS	CGT	<i>Présente</i>		
CSE Industriel	M. BEAURAIN	SUD Aérien	<i>Présent</i>		<u>Administrateurs salariés</u>
CSE Air France Cargo	M. LEVALLET	CFE-CGC	<i>Présent</i>		
CSE Systèmes d'information	M. CAPDEVIELLE	CFDT	<i>Présent</i>		
CSE Exploitation Aérienne	Mme CAZARRÉ	Intersyndicale PNC	<i>Excusée</i>		

AIR FRANCE

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL

Session extraordinaire

Lundi 20 juillet 2020

(En visioconférence)

(La séance est ouverte à 9 heures 32 sous la présidence de M. TIZON, Directeur Général Adjoint des Relations Sociales.)

Point unique :	Remise de la convocation et des documents pour la réunion extraordinaire d'information du 24 juillet en vue de la consultation ultérieure sur le projet de réorganisation de l'entreprise et de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi personnel sol incluant un plan de départs volontaires
-----------------------	--

M. TIZON, Président.- Nous vous avons conviés ce matin à cette réunion exceptionnelle qui a pour objet de vous remettre officiellement les documents et l'ordre du jour de la réunion du 24 juillet, afin de formaliser l'ouverture de la procédure d'information et de consultation relative au PDV dit PSE. C'est une simple réunion de remise, mais il nous semblait important, vu les circonstances, que ceci soit bien formalisé.

Nous n'entrerons pas dans le fond du document, mais nous allons vous expliquer son contenu.

Je vous propose de procéder à l'appel.

(Mme BEGASSAT-PIQUET procède à l'appel nominal.)

M. TIZON, Président.- Romain, quelques explications sur le process.

M. RAQUILLET.- Aujourd'hui est une réunion particulière puisque c'est une réunion de remise de la convocation et de l'ordre du jour à la réunion extraordinaire du 24 juillet, ainsi que de remise des documents afférents à cette réunion pour lancer le processus d'information-consultation.

Laetitia NIAUDEAU va expliquer le contenu de ces documents dans quelques minutes et Sandrine DHOURY va vous les faire parvenir par mail. Ils seront également chargés sur la BDES à laquelle vous avez tous accès, de manière simultanée.

Cette réunion sera assez rapide *a priori*. Je vous rappelle toutefois les règles de fonctionnement. Merci d'être attentifs à couper vos micros, m'envoyer un SMS si vous souhaitez prendre la parole et, comme d'habitude, il n'y a pas d'enregistrement ou de diffusion en direct de

l'instance de représentation du personnel. Merci d'être attentifs à ce point. Il est très important que nous soyons très attentifs sur la manière dont nous communiquons en ce moment.

M. TIZON, Président.- Combien de fichiers seront envoyés ?

M. RAQUILLET.- Il y a trois fichiers : la convocation et l'ordre du jour, le fichier qui comprend le livre 2 et un autre fichier qui comprend le livre 1. Le livre 2 est le document qui présente l'argumentaire économique et les réorganisations envisagées et le livre 1, les mesures d'accompagnement et le processus de PDV/PSE. Le quatrième document est un sommaire récapitulatif.

M. TIZON, Président.- Vous pouvez le récupérer sur la BDES. Le livre 2 est très volumineux, il fait plus de 700 pages. S'il y a un souci de réception des documents, n'hésitez pas à nous le signaler.

Mme NIAUDEAU.- En effet, de gros fichiers vont vous être envoyés. Je vous décris de façon très rapide et sommaire à ce stade le contenu de ces fichiers.

Étrangement, mais vous comprendrez pourquoi, nous commençons par le livre 2, puis le livre 1.

Le livre 2 contient deux chapitres :

- ➔ le chapitre 1 décrit la situation économique de l'entreprise qui nous amène à recourir à un PDV/PSE ;
- ➔ le chapitre 2 est la description des projets d'organisations qui sous-tendent ce PDV/PSE. Dans ces projets d'organisations, vous avez :
 - une petite introduction de généralités ;
 - les projets d'organisations des fonctions support transverses qui concernent de façon transverse à l'entreprise différents CSE ;
 - une vision par établissement.

Ces projets d'organisations sont présentés de façon beaucoup plus détaillée peut-être que ce dont nous avons l'habitude ; Ce qui explique la taille de ce fichier, le nombre de pages sur le livre 2 puisque nous allons en effet loin dans la description des projets établissement par établissement.

Si nous passons au livre 1, vous avez quatre chapitres :

- ➔ un premier chapitre qui est la synthèse du livre 2, donc la synthèse du contexte économique et social dans lequel s'inscrit la procédure de PDV/PSE ;
- ➔ le chapitre 2 qui est le calibrage du plan et la détermination des catégories professionnelles concernées avec des tableaux et des chiffres ;
- ➔ Au chapitre 3, il s'agit des mesures d'accompagnement au plan de volontariat, toutes les mesures d'accompagnement mobilités internes volontaires et départs volontaires ;

- Enfin, le chapitre 4, qui est plus nouveau, puisqu'il concerne les mesures d'accompagnement pour les salariés du Court-Courrier à l'issue de la phase de volontariat.

Puis, il y a quelques annexes que je vous laisserai découvrir.

M. RAQUILLET.- Nous vous soumettons ce matin des projets soumis à information-consultation et, sur certaines des thématiques, à négociation. J'attire votre attention sur le fait que les choses peuvent évoluer dans le temps en fonction des discussions notamment. C'est un point d'attention que vous devez avoir dans la manière dont vous communiquerez auprès des salariés sur le contenu de ces documents. Il est toujours important de le rappeler. Nous le ferons également auprès des managers sur le fait qu'il s'agit de projets soumis à une information-consultation.

Cette procédure d'information-consultation doit durer au maximum quatre mois selon le Code du travail. Toutes choses égales par ailleurs, elle se terminerait le 24 novembre. Mais nous avons entamé une négociation avec les organisations syndicales représentatives du personnel au sol pour proposer un accord de méthode dans lequel il pourrait y avoir un calendrier aménagé d'information-consultation et éventuellement des moyens supplémentaires pour les organisations syndicales et les instances comme des réunions supplémentaires pour avoir le temps de discuter et d'analyser ces projets de manière détaillée.

Le livre 1 contient les mesures d'accompagnement comme Mme NIAUDEAU vous l'a rappelé. Un point d'attention : le document soumis représente le projet initial de la Direction. S'il y a négociation et un accord sur ces mesures d'accompagnement, elles seraient différentes du projet qui serait mis en œuvre de manière unilatérale. Il est important que vous l'ayez en tête.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que certaines parties des documents sont marquées comme confidentielles. Je vous rappelle l'importance et le droit concernant la protection des informations de nature confidentielle et indiquées comme telles par l'employeur. Dans les grandes lignes, le chapitre 1 du livre 2 qui présente la stratégie et la situation financière de l'entreprise est marqué comme confidentiel. Nous attirons votre attention sur le fait que vous devez garder ces informations confidentielles.

Dans le livre 1, nous avons un résumé de la situation économique et financière que nous avons également indiqué comme étant confidentiel, ainsi que le chapitre 2 qui présente la vision d'ensemble et les tableaux récapitulatifs qui pourraient donner le détail de notre organisation, les grandes lignes de notre structuration que nous souhaitons garder confidentielles.

Le reste des parties du livre 2, tout sauf le chapitre 1 du livre 2 et les chapitres 1 et 2 du livre 1, n'est pas soumis à cette confidentialité.

Pour autant, nous attirons votre attention sur la sensibilité des informations, sur le fait que si vous communiquez auprès des salariés, il faut être attentif, rappeler qu'il s'agit de projets, notamment en amont de la réunion du 24 juillet où nous aurons l'occasion de vous expliciter plus en détail le contenu des documents.

M. TIZON, Président.- J'aimerais ajouter un point.

Laetitia NIAUDEAU l'a dit ainsi que Romain RAQUILLET, nous avons essayé de décrire les organisations à fin 2022. Un certain nombre d'entre vous l'ont souvent critiqué dans les plans précédents en nous précisant que nous faisons finalement un dimensionnement sans préciser la manière dont les choses pourraient fonctionner. Un très gros travail a donc été accompli.

Cela veut dire que dans un certain nombre de pages, notamment pour les fonctions support, le niveau de détail des organisations est très important. Vous avez même, pour certains secteurs, des précisions relatives à des suppressions de postes qui vont à des niveaux individuels, donc à des niveaux de postes qui peuvent être identifiés. La consigne qui a été donnée est de ne pas communiquer avant les CSEE.

Il faut jouer le jeu. Nous avons ce souci relatif aux RPS. Les informations qui sont dans ce document sont effectivement sensibles. Il faut faire très attention sur la manière dont on communique. Cela ne reste qu'un projet à ce stade, les choses peuvent évoluer en fonction de nos échanges. Il faut donc faire très attention à la manière dont on communique auprès des collaborateurs sur ces sujets. Nous avons demandé aux managers de ne pas communiquer de manière précise. Il serait bien que jusqu'aux CSEE, cette doctrine soit partagée par tous afin que nous puissions gérer les choses dans le plus grand respect des gens.

M. RAQUILLET.- Nous n'avons peut-être pas été très clairs, mais après la présentation du 24 juillet, les réunions extraordinaires des comités d'établissement seront convoquées pour vous présenter de manière détaillée au sein de chaque établissement les impacts et les projets également.

M. MALLOGGI.- Vous êtes passés très rapidement sur l'accord de méthode. Vous n'avez pas trop donné d'arguments sur la raison d'un tel accord et nous vous rejoignons là-dessus.

Notre instance sera-t-elle informée de ce qui se passe chez les PN avec la RCC PN ? Autant nous aurons de longs débats sur le PDV/PSE, autant sur la RCC, il serait bien que nous soyons informés au regard des suppressions de postes et de tout ce qu'elle peut entraîner.

M. TIZON, Président.- Sur les RCC, il n'y a pas de soucis, Monsieur MALLOGGI. La RCC pilotes fait l'objet d'une homologation qui est en cours. La fin de période de volontariat sera le 26 juillet. Dès que nous l'aurons clôturée, nous vous donnerons les chiffres. À l'heure actuelle, plus de 300 pilotes ont postulé. Après, il y a la capacité à se désister.

En ce qui concerne la RCC PNC, nous n'avons pas encore reçu l'homologation de la DIRECCTE.

M. RAQUILLET.- Non, tout à fait, nous sommes en attente du retour de l'administration.

M. BEURAIN.- Concernant les informations, je ne sais pas si au niveau de la RCC pilotes, il y a eu des informations économiques et stratégiques. Je voulais savoir si les données figurant dans les livrets pour le PDV sol sont les mêmes ou s'il y a des différences.

Deuxièmement, une réaction au commentaire de M. TIZON sur les suppressions de postes. Nous sommes déjà très sollicités par les salariés pour savoir exactement quel poste sera ou serait supprimé. Il est très angoissant pour les salariés d'attendre encore plus, sachant que nous avons les informations. Faire de la rétention d'informations sur des postes qui seront supprimés avec des salariés qui sont en face de nous, qui veulent savoir, c'est mission impossible pour nous, je vous le dis, Monsieur TIZON. Des salariés sont en grand stress parce que leur poste sera peut-être supprimé. C'est la réalité que nous vivons tous les jours sur le terrain.

M. TIZON, Président.- Votre première question, Monsieur BEURAIN, était relative aux différences entre les orientations stratégiques et le plan qui vous est présenté ? Je n'ai pas bien compris.

M. BEURAIN.- Oui. Je pense par exemple au plan de flotte à venir, aux orientations stratégiques vis-à-vis des slots. Des choses pourraient être dites dans un document et pas dans l'autre et pourraient être intéressantes pour nous au sol pour avoir une meilleure vision de l'avenir de la Compagnie et des orientations stratégiques vis-à-vis des escales ou des *hubs* de Roissy et d'Orly.

M. TIZON, Président.- Monsieur BEURAIN, la traduction qui est faite en matière de plan de départs, que ce soit côté navigant ou sol, est cohérente avec les orientations stratégiques présentées obligatoirement.

Le document que vous allez recevoir reprend une partie économique mais ne reprend pas l'ensemble des éléments des orientations stratégiques. Ce sont deux démarches distinctes. Mais c'est la conclusion. Les chiffres en matière de plan de départs diffèrent et nous vous expliquerons pourquoi.

Sur la partie communication, nous aussi, un certain nombre de questions nous sont posées par les collaborateurs. Pour autant, il est important de respecter la confidentialité de ces informations jusqu'aux CSEE. Nous considérerons que nous ne communiquerons pas.

Si d'un côté, c'est la ligne de conduite que l'on suit et que de l'autre, les documents sont – excusez-moi – balancés dans la nature, ce n'est pas la meilleure des choses pour les collaborateurs, d'autant que les projets peuvent évoluer et qu'il y a la dimension temps. Nous sommes sur un projet qui s'étale sur plus de deux ans et demi. Ce genre de documents s'accompagne et s'explique. Ce n'est pas en diffusant largement des éléments comme le livre 1 et le livre 2 que cela va aider à la compréhension et à la sérénité.

Oui, vous avez une pression, nous avons cette pression. Il faut savoir la gérer.

M. RAQUILLET.- Je n'ai pas répondu à M. MALLOGGI sur la petite interpellation sur l'accord de méthode. Les parties et les organisations représentatives ont toute liberté de signer ou pas cet accord. J'insiste sur le fait qu'il accorde des moyens supplémentaires puisque nous avons proposé d'organiser des réunions complémentaires à la fois du CSEC et des commissions. Il cadre le calendrier, il aménage le calendrier de transmission des informations à l'expert pour nous assurer que nous puissions gérer cela au cours de la période estivale. Il donne également des moyens complémentaires aux organisations syndicales.

Monsieur MALLOGGI, vous gardez le droit de vous positionner comme vous le souhaitez sur cet accord de méthode, mais je tenais à rappeler qu'il apportait des moyens complémentaires par rapport au cadre légal régulier de cette information-consultation.

M. TAIBI.- Bonjour à toutes et à tous.

Je n'avais pas décidé de parler de l'accord de méthode, mais nous nous interrogeons chez Force Ouvrière face à un tel accord. Il y a des OS représentatives. Vous faites un PDV/PSE, vous négociez directement avec eux. Nous ne comprenons pas bien cette histoire d'accord de méthode, de moyens supplémentaires. Les salariés sont élus, il y a des élus avec des moyens pour pouvoir négocier ce type d'accord. Donc nous vous interpellons sur la cohérence de proposer un tel accord.

En point de cohérence, j'ai entendu que les RCC PN étaient cohérentes avec les orientations stratégiques. J'espère, Monsieur TIZON, qu'elles sont cohérentes avec les

orientations stratégiques présentées, mais elles ont été négociées en amont de la présentation de ces orientations stratégiques. C'est ce qui nous interpelle.

J'aimerais avoir l'enveloppe globale du PDV/PSE pour le sol, l'enveloppe globale pour la RCC PNC et l'enveloppe globale pour la RCC PNT.

M. TIZON, Président.- Monsieur TAIBI, sur l'accord de méthode, je laisserai Romain RAQUILLET expliquer la situation.

Les négociations PNC se sont terminées après la présentation sur les orientations stratégiques. Les RCC pilotes ont démarré en amont, mais elles se sont finalisées au moment.

Nous parlerons des chiffres vendredi. J'ai bien noté la question et nous l'aborderons vendredi.

M. RAQUILLET.- Sur l'accord de méthode, Monsieur TAIBI, la réponse est un peu la même qu'à M. MALLOGGI. Le code du travail prévoit par exemple deux réunions du CSEC, nous en proposons plus. Nous proposons de caler le calendrier, les dates de réunion et un nombre de réunions de négociation des mesures d'accompagnement.

Certes, le droit et notre accord prévoient d'ores et déjà des moyens pour les représentants syndicaux et les négociateurs. Nous en proposons de manière complémentaire. C'est à vous de vous déterminer si vous souhaitez signer ou pas cet accord. Mais il y a un véritable plus par rapport au cadre juridique minimum qui est posé sur ces informations-consultations.

J'insiste sur le nombre de réunions, sur la prise en charge de l'expertise, le fait que nous sécurisons la prise en charge financière des expertises et sur le calendrier de transmission de l'information qui est très contraint. Il contraint à la fois l'expert et la Direction à travailler très rapidement au cours du mois d'août. Il aurait été intéressant de sécuriser ces choses.

M. TAIBI.- J'aimerais rebondir concernant la RCC PNT. Selon les dates, je crois qu'elle a été finalisée le 22 juin, alors que les orientations stratégiques ont été présentées le 30 juin.

M. TIZON, Président.- Oui, Monsieur TAIBI, vous avez raison. Je rappelle toutefois que sur la partie pilotes, à cause de la question de la fermeture de la division A.380, nous avons été obligés d'avancer rapidement. C'est pourquoi le volontariat se terminera le 26 juillet, ce qui est très tôt. Autrement nous sommes amenés à requalifier les pilotes et c'est un coût certain.

Les chiffres qui sont dans la RCC pilotes sont cohérents avec la GPEC que nous avons présentée. On peut considérer que cela a été fait en avance de phase, mais c'est pour la bonne cause, Monsieur TAIBI.

J'ai souvent entendu que nous étions passés en avance de phase sur les PNC parce que cela consommait une partie de l'enveloppe budgétaire. Cela n'a rien à voir et globalement, les mesures prévues dans la RCC pilotes et dans la RCC PNC sont d'ordre équivalent. Les mesures prévues au PDV sol sont plus larges à travers des éléments comme le dispositif de fin de carrière et le rachat de trimestres.

Mais les règles existantes pour chacune des populations ne sont pas les mêmes et il n'est pas envisagé de donner plus aux uns qu'aux autres. Je sais que cette question revient souvent et sincèrement, je vous le dis, je ne trouve pas cela très sain. Considérer que l'on va donner aux uns pour enlever aux autres n'est pas l'objet. Nous sommes face à une crise qui fait que nous

sommes aujourd'hui surdimensionnés et nous devons y faire face. Nous devons essayer d'adapter les outils en fonction des populations. Nous ne sommes pas en train de donner à l'un pour ne pas donner à l'autre. Ce n'est pas l'objet.

M. BODRERO.- Bien sûr, nous n'avons pas eu le temps de lire les documents que vous venez d'envoyer, mais vous avez conclu des accords catégoriels avec les PNT et les PNC. Vous en faites un avec le personnel au sol mais uniquement sur les modalités.

Pour le syndicat CGT, nous vous demandons des négociations sur le volume de la GPEC parce que jusqu'à présent, vous ne nous avez jamais communiqué les hypothèses de travail. D'ailleurs, au dernier CSEE du Court-Courrier, la Direction a refusé de nous communiquer l'hypothèse sur laquelle vous avez retenu ce sureffectif. Comment peut-on avoir du sureffectif puisque personne ne connaît le transport aérien de 2022, de 2023, voire de 2024 ?

Nous vous demandons pour le personnel au sol des négociations sur le volume de la GPEC. D'ailleurs, Mme RIGAIL avait terminé le dernier CSEC en disant que l'on se devait de trouver toutes les solutions pour limiter le nombre de suppressions de postes. Par rapport aux dires de Mme RIGAIL, nous vous demandons officiellement des négociations sur le volume de la GPEC.

En l'occurrence, on ne parle que des modalités. Cela voudrait dire que nous sommes tous d'accord sur les chiffres que vous annoncez. Or, nous considérons qu'il y a des opportunités pour réduire le nombre de suppressions d'emplois.

M. TIZON, Président.- Monsieur BODRERO, la GPEC est une présentation de la vision que nous avons en 2022. Vu qu'il s'agit d'une prévision, je vous accorde qu'il sera toujours possible de dire qu'elle est fautive. Pour autant, les prévisions que nous avons prises (-20 % l'année prochaine, -10 % l'année suivante et -5 %) sont déjà un peu optimistes. La vision de Iata ou d'autres compagnies est moins optimiste que la nôtre.

Il y a deux solutions : soit nous calculons un sureffectif à la fin de l'année et je peux vous assurer que les chiffres qui vont sortir ne seront pas ceux que nous avons présentés en GPEC ni ceux que nous avons présentés dans la RCC ni ceux que nous avons présentés en PDV. Je ne sais pas si vous le voyez, mais l'activité que nous avons aujourd'hui est une catastrophe. Soit on considère qu'il y a bien une réalité de crise et qu'il faut y faire face, soit on considère que la vision que nous vous avons donnée de 2022 est fautive et qu'il faut négocier. Mais négocier sur quelle base, Monsieur BODRERO ? Sur la base de ce que nous vous avons présenté, sur la base d'une autre hypothèse ?

Aujourd'hui, nous sommes face à la crise, il faut bien y faire face. J'espère avoir récupéré les chiffres pour vendredi, les prévisions de l'activité pour l'automne ne sont pas du tout bonnes, il faut bien se le dire. L'année sera catastrophique.

Nous n'allons pas entrer dans une négociation. Vous critiquez nos éléments de prévision, mais ils sont a priori déjà optimistes.

M. BODRERO.- Encore faudrait-il que nous les connaissions. Or, nous ne connaissons pas votre hypothèse de travail.

Oui, c'est un exercice GPEC qui doit évoluer. Vous l'avez dit, c'est pour une GPEC fin 2022. Si nous arrivons à des licenciements, ce sera en 2022. Nous avons deux ans et la GPEC évolue. Peut-être le programme sera-t-il pire, peut-être sera-t-il meilleur, mais en attendant, nous

devons connaître votre hypothèse. À partir de là, nous pourrions voir, en fonction de la réalité, si c'est plus, si c'est identique ou si c'est moins. C'est ainsi que fonctionne en principe un exercice de GPEC.

Mais tel que vous nous présentez le dossier, c'est uniquement cette solution et ensuite on négocie les modalités. Nous demandons à connaître votre hypothèse de travail que vous avez retenue pour déterminer le sureffectif et nous avons deux ans pour voir si cela sera conforme ou pas avec vos prévisions.

M. TIZON, Président.- Monsieur BODRERO, je vous invite à reprendre le document des orientations stratégiques. Je vous redonnerai le *slide* si vous voulez plus de précisions, mais les hypothèses sur lesquelles nous avons construit les orientations stratégiques, la GPEC et les plans sont dans ces documents.

M. BODRERO.- Les organisations, les horaires, les postes supprimés n'y sont pas.

M. TIZON, Président.- Monsieur BODRERO, vous avez jusqu'au 24 juillet pour lire les 700 pages du livre 2, c'est dedans ! Voilà !

M. BODRERO.- Ne vous inquiétez pas.

M. HAMANT.- J'ai trois questions. Je rebondis sur le dernier échange pour la première d'entre elles.

Vous évoquez le matériel très conséquent pour s'investir à fond dans le travail extrêmement grave au sens des circonstances et de l'impact pour l'entreprise. On évoque 700 pages pour un seul des documents.

J'avoue que d'ici au 24 juillet, il me semble difficile de pouvoir l'assimiler.

Peut-on en dire plus quant aux délais que nous avons pour assimiler tout cela, y travailler, échanger, poser des questions ? C'est une chose inique pour moi. Peut-être que je pose des questions de néophyte, mais je préfère mettre les pieds dans le plat.

En prolongement de cette question, vous avez évoqué un accord de méthode en cours de négociation. Je n'ai pas compris si cet accord de méthode était d'ores et déjà signé ou pas. Sauf maladresse de ma part ou erreur avec notre secrétariat, ALTER n'a pas connaissance de cet accord. J'aimerais savoir comment il est possible d'en avoir connaissance, comment il sera diffusé, si cela n'a pas déjà été fait, moyennant quoi détrompez-moi et je me retournerai vers notre secrétariat, quitte à vous solliciter pour obtenir à nouveau le document.

Enfin, vous avez évoqué tout à l'heure dans la présentation que si la négociation n'aboutissait pas, le projet proposé par la Direction Générale pourrait être de nature différente si elle devait appliquer des mesures unilatérales.

J'imagine que c'est un petit rappel à l'ordre, une petite évocation de ce qui peut se faire en matière d'unilatéralité. Je prends cela comme une demi-menace. Nous avons également de notre côté l'étendard du rapport de force qui peut éventuellement marcher.

Vous faites allusion à une négociation sur les deux livres dont l'échéance serait le 24 novembre si j'ai tout compris. Ou est-ce au contraire une négociation relative à l'accord de méthode ? Merci pour cette clarification.

M. RAQUILLET.- Monsieur HAMANT, le livre 2 et le livre 1 feront l'objet d'une procédure d'information-consultation qui dure quatre mois au maximum selon le code du travail. Vous aurez l'opportunité et le temps de travailler l'intégralité de ces documents qui sont en effet conséquents, mais ce n'est pas le 24 juillet que vous serez amenés à formuler un avis, je tiens à vous rassurer.

D'ailleurs, notre intention le 24 juillet est de vous présenter une synthèse et une vision transverse de ce document afin que vous puissiez l'appréhender de manière globale et que cela vous permette d'avoir des discussions au sein des CSEE où les choses seront présentées de manière plus précise.

L'accord de méthode lui-même est négocié avec les organisations syndicales représentatives sol puisque nous sommes en train d'entamer la négociation d'un plan qui concerne les personnels au sol. Si cet accord est signé, nous vous en présenterons le contenu ce vendredi 24 juillet ou à tout autre moment s'il est signé *a posteriori*. Mais il n'y a pas de souci pour être transparent là-dessus. C'est une négociation avec les personnels au sol.

Enfin, sur votre petite remarque relative à l'unilatéralité, ce n'est pas un sujet de demi-menace, je m'inscris en faux avec vos propos. Je vous rappelais le contexte légal qui est que la partie dite PDV/PSE et mesures d'accompagnement peut être négociée avec les organisations syndicales représentatives. Là encore, je parle des organisations syndicales représentatives du sol.

Notre intention est de négocier. Nous pourrions le faire de manière unilatérale, mais ce n'est pas notre choix. Nous espérons pouvoir construire ces mesures en collaboration, en coordination et en négociation avec les organisations syndicales du sol pour identifier les meilleures mesures malheureusement compte tenu du contexte. C'est clairement notre ambition.

Comme c'est une négociation, le résultat sera collectif. Mais ce n'est en aucun cas une forme de menace. De toute manière, le plan est mis en œuvre de manière unilatérale à l'issue de la procédure s'il n'y a pas accord. Nous souhaitons qu'il y en ait un et nous souhaitons améliorer le contenu au travers de ces négociations.

Mme BORDES DUCLOS.- Bonjour. Je voulais savoir où on en était l'accord pilotes par rapport à l'extension vis-à-vis de Transavia puisque la GPEC que vous avez présentée, notamment au Court-Courrier, présente plusieurs paliers selon les escales et selon qui sera ou pas l'opérateur des vols. Comme c'est un sujet important et que vous avez des objectifs précis qui sont détaillés à la base de ce plan, qu'en est-il ? Quel est son calendrier et sa stratégie ? Je ne sais pas si elle est présentée dans les 700 pages. Si elle ne l'est pas, nous allons vous la demander car au Court-Courrier, elle influe directement sur le niveau d'emploi des personnels au sol qui resteront en province.

M. TIZON, Président.- Bonjour, Madame BORDES DUCLOS. L'accord est en cours de finalisation et de rédaction. L'objet est de le finaliser d'ici la fin du mois.

Mme BORDES DUCLOS.- Pourrez-vous nous le transmettre ?

M. TIZON, Président.- Dès qu'il sera signé, validé, homologué, nous vous le transmettrons.

Mme BORDES DUCLOS.- Je n'avais pas exactement le même calendrier. On me parlait d'un référendum et plutôt de septembre.

M. TIZON, Président.- Vous avez peut-être des informations plus récentes que les miennes. Je vais vérifier pour vendredi.

M. BEURAIN.- Je reviens sur l'intervention de M. BODRERO sur la justification du volume. Vous avez été assez avares de données tangibles en termes de remplissage par exemple puisqu'il n'y en a pas. Vous nous dites que c'est mauvais. Donnez-nous le remplissage vendredi.

Il ne faudrait pas non plus confondre la conjoncture et la structure. Certes, la conjoncture est compliquée et je rappelle que ce n'est pas la première qu'Air France traverse. La direction d'Air France est déjà venue vers nous, organisations syndicales, pour faire des plans d'attrition à moins 3 000 salariés. Heureusement que ce n'est pas passé parce qu'il y a eu un changement de conjoncture juste après dont Air France a pu bénéficier grâce au maintien de l'emploi dans la Compagnie.

Là encore, vous nous faites des projections en disant que tout va aller mal, qu'il faut se dépêcher pour dégraisser et faire partir du personnel. Le constat n'est pas forcément partagé par des organisations syndicales ni par des études sur les marchés.

Là encore, nous ne comprenons pas tellement l'empressement de la Direction à se mettre en incapacité de rebondir quand le marché va reprendre.

Permettez-nous d'être très méfiants et de vouloir chercher d'autres alternatives à la seule solution que vous nous proposez qui est de faire partir du personnel et détruire de l'emploi.

M. TIZON, Président.- Monsieur BEURAIN, j'entends très bien que vous soyez dans une recherche d'alternatives. Cela me semble logique, je le respecte totalement.

Nous avons été clairs sur le fait que dans les orientations stratégiques et la GPEC, il y avait deux parties : une partie restructuration, reconstruction qui était très claire et nous l'avons dit, notamment sur des éléments comme le court-courrier ou les fonctions support, mais aussi une partie adaptation à la crise.

Sur le fond, il faut regarder les choses en face. La réalité de la crise est là et considérer que l'on se précipite n'est pas entendable. Vous venez à l'aéroport, vous voyez bien ce qui se passe. Les résultats qui vont paraître à la fin du mois de juillet sont historiquement catastrophiques.

Vous ne l'avez pas dit, mais j'entends que nous profitons de la crise. Tout le monde constate que deux secteurs sont aujourd'hui particulièrement touchés par cette crise : le transport aérien et tout ce qui est culturel et événementiel. Nous sommes les plus touchés. D'ailleurs, le Gouvernement a accepté le maintien de l'activité partielle telle qu'elle était avant le 1er juin pour quelques secteurs et nous en faisons partie. Si vous vous en référez à la presse et aux médias, l'aéronautique est très impactée.

Faire l'autruche et ne pas regarder cette réalité est dangereux pour l'entreprise. Il faut y faire face même si c'est compliqué. Même si je rejoins votre action de chercher des alternatives, il est compliqué d'accompagner cette attrition. Je rappelle que l'année dernière, nous avons recruté 2 600 personnes. J'espère, si la conjoncture reprend, qu'en 2021, nous puissions à nouveau recruter massivement. Mais sincèrement, ce ne sont pas du tout les perspectives actuelles et si nous voulons pouvoir recruter un jour, il faut aussi qu'aujourd'hui, nous fassions face à la situation et nous adaptions.

M. BEURAIN.- Monsieur TIZON, l'histoire ne vous donne pas raison. Je voulais insister sur ce point. Vous êtes venu il y a trois ans en nous disant, en y croyant dur comme fer, qu'il fallait créer Joon, que c'était la solution. Vous êtes venu en session de CSEC. On a fait des centaines de pages de démonstration expliquant que vous aviez raison. Puis, un an et demi plus tard, vous êtes revenu devant nous en nous disant que vous aviez tort.

Sauf que là, nous parlons d'emploi. Quand 6 500 personnes vont quitter l'entreprise, ce sont des compétences qui vont partir. Quand je vois sur la division avion à la Maintenance 650 personnes qui vont partir, des techniciens avec de l'expérience et quand vous savez combien de temps il faut pour former un technicien afin qu'il soit autonome sur un avion pour qu'il l'entretienne bien, cela fait froid dans le dos si vous vous trompez.

Là encore, je vous épargne le plan B, je n'ai pas voulu remettre une couche avec Joon, l'histoire ne vous donne pas raison. Attention, écoutez-nous. Par deux fois nous vous avons dit que vous alliez dans le mur, que ce n'était pas la bonne solution. Là, j'entends la CGT vous expliquer : « Sur le Court-Courrier, il existe peut-être d'autres moyens, écoutez-nous ». Je n'ai pas l'impression que vous êtes en totale écoute. C'est : « Non, nous avons un plan qui fait 700 pages, à vous de le lire et on discute vendredi ». Ce n'est pas du dialogue social.

M. TIZON, Président.- Monsieur BEURAIN, pour Joon, nous n'avons pas la même vision des choses. Si à un moment donné nous avons intégré Joon, c'est parce que nous avons réussi à trouver un accord que nous n'avions pas réussi à trouver par le passé. Quand nous l'avons trouvé, je suis intervenu à plusieurs reprises au CSEC en disant quelle est la compréhension que l'on doit avoir de ce qui s'est passé. Nous avons trouvé un accord avec les organisations syndicales représentatives PNC que nous n'avions pas eu par le passé.

Nous pourrions parler de la réécriture de l'histoire. Je pourrais également vous demander, si nous n'avions rien fait, où nous en serions aujourd'hui ? Vous auriez votre analyse, j'aurais la mienne.

Sur le fond, oui, cela fait froid dans le dos et je vais vous le dire sincèrement, cela me fait froid dans le dos si nous ne faisons rien car il y a une vraie question sur la survie de l'entreprise.

Dans les solutions, je n'ai pas de soucis, nous sommes tout à fait *open*. Si la solution est de considérer qu'il y a un problème d'économie de marché, que l'entreprise doit être renationalisée, je n'y crois pas et la Direction de l'entreprise ne croit pas que ce soit la solution miracle à notre problème. Le problème que nous avons aujourd'hui est que nous devons être à peine à 20 % de notre activité, que nous avons sont avec un coefficient de remplissage faible et que les perspectives de la rentrée ne sont pas bonnes. Il faut bien en tenir compte.

Cela durera-t-il ? Si ce n'était pas le cas, il n'y a pas de souci, nous savons plus facilement recruter que de « downsizer ». Malheureusement, nous ne sommes pas les seuls à avoir cette perspective, à moins que Lufthansa, British Airways, Delta et toutes les compagnies qui sont en train de fermer aient la mauvaise analyse. Notre analyse est partagée par tous et c'est une réalité que nous vivons au quotidien. Il faut y faire face.

J'arrête là, nous aurons l'occasion d'en rediscuter.

M. DEWATINE.- Bonjour à toutes et tous.

Nous allons avoir une semaine pour étudier ces documents.

Pour la CFDT, nous sommes assez d'accord sur le fait de reconnaître que, même si l'entreprise a traversé plusieurs crises ces 10 dernières années, nous n'en avons jamais connu comme celle-là et nous espérons que quand elle sera finie, nous n'en connaîtrons plus des aussi sévères.

Ceci étant, l'étude de ces documents devra nous permettre de faire la distinction entre ce qui est de l'ordre du structurel de l'ordre du conjoncturel. Sinon va arriver l'idée que la Direction profite de cette crise conjoncturelle pour faire du structurel. Il faudra bien qu'à un moment donné, nous échangions sur ce qui est du structurel et du conjoncturel, que nous trouvions les solutions les moins pénalisantes pour les salariés pour traiter le structurel et que nous trouvions des solutions pour passer la crise et attendre que ces problèmes conjoncturels s'éloignent.

Une fois de plus, nous allons regarder le document dans le détail, mais au regard du sommaire, il semblerait qu'il y ait un grand absent sur les secteurs, c'est le moyen-courrier. Dans le sommaire, on parle du *hub* et surtout au niveau support, du court-courrier. Le moyen-courrier semblerait une fois de plus être le grand absent.

Nous serons assez exigeants car vous voulez utiliser Transavia sur le domestique. Cela génère des fermetures de lignes et des transferts de lignes vers Transavia. Avant de parler de suppression de l'emploi des salariés qui opèrent sur ces lignes, il nous faudra le calendrier du développement de Transavia. Si c'est pour nous annoncer dans quelques mois, après des départs volontaires sur le domestique et le court-courrier et à droite, à gauche, que l'on n'a plus les effectifs pour traiter les quelques lignes qu'il nous reste, vous vous doutez bien que cela ne va pas passer comme une lettre à la poste, y compris sur le calendrier pour les fonctions support puisqu'un certain nombre de suppressions sont liées à des évolutions technologiques avec l'arrivée de nouveaux outils numériques. Là aussi, il nous faudra le calendrier d'arrivée de ces nouveaux outils dont on va nous expliquer une fois de plus qu'ils font papa-maman. Là aussi, on supprime des emplois.

Si c'est pour nous annoncer ensuite que finalement, vous n'avez pas les outils, que vous n'avez pas les financements pour les avoir et que du coup, on sous-traite à Budapest, en Inde, j'en passe et des meilleurs, vous nous trouverez sur votre chemin. Nous comprenons la difficulté de l'entreprise. D'ailleurs, nous savions que l'entreprise rentrait dans cette crise fragilisée, cela ne date pas de l'arrivée du Covid.

Pour autant, nous devons également travailler sur l'avenir du Groupe. Nous continuons de considérer que le dogme que peut avoir la direction de Transavia, celle du Court-Courrier et celle du Groupe sur le fait que les salariés d'Air France ne soient pas en capacité de traiter les avions de Transavia au sol, devra nous conduire à nous mettre autour de la table afin de le regarder de près.

Je vous remercie. Nous nous reverrons vendredi dans le détail du document.

M. TIZON, Président.- Je me rends compte que nous sommes progressivement en train d'entrer dans le fond du sujet. Ce n'est pas l'objet de la réunion d'aujourd'hui qui a pour objet de vous remettre officiellement des documents, de vous expliciter la manière dont cela va se passer et le chapitrage.

Nous n'entrerons pas dans le débat. Nous aurons largement le temps, dans le cadre du CSE du 24 juillet, puis des CSEE et nous sommes sur un process qui va durer plusieurs mois.

M. HAMANT.- Je vais rebondir sur la dernière remarque de M. TIZON pour réserver mon intervention au débat du 24 juillet puisque c'était effectivement un développement dans le prolongement des deux dernières interventions, de Jérôme BEURAIN pour SUD Aérien et de M. DEWATINE pour la CFDT.

Je préfère donc renoncer à cette prise de parole et réserver mon intervention pour le fond à compter de vendredi.

M. TIZON, Président.- Merci à vous.

M. MALLOGGI.- Je vais essayer d'être court.

Nous avons déjà dit lors de la première journée sur la négociation APLD que nous avons un souci vis-à-vis du conjoncturel et du structurel puisque nous voyons bien que le schéma choisi par l'entreprise entre la RCC et le PDV/PSE est bien différent.

Nous nous rappelons la présentation que vous avez pu faire de la baisse drastique de la sous-traitance et, si possible, de sa suppression dans les endroits où c'était valable. Nous insistons sur le sujet de la qualité de service au client dans tous les services commerciaux et en aéroports. Nous militerons donc pour le transfert de l'activité en interne, surtout s'il permet de sauver des emplois.

M. RAQUILLET.- Nous n'avons pas d'autre personne inscrite. Si cela convient à tous, je propose de clôturer cette réunion.

M. TIZON, Président.- Vendredi, nous serons en présentiel et en visio.

Malheureusement, au regard des derniers développements, le port du masque risque de redevenir obligatoire. Il est devenu obligatoire dans les espaces publics clos et également dans les entreprises accueillant du public. Il est à craindre que l'ARS redonne une consigne de port du masque. Pour ceux qui viendront vendredi, considérez que le port du masque sera obligatoire.

M. RAQUILLET.- J'en profite pour vous rappeler que nous avons convoqué la réunion de vendredi à 9 heures. Nous l'avons fait démarrer tôt compte tenu des sujets. Il y aura bien deux points à l'ordre du jour :

1. l'information en vue de la consultation ultérieure sur la situation économique de l'entreprise, les actions à entreprendre pour répondre aux difficultés économiques et les projets de réorganisation associés dans le cadre des articles L.2312-8 et L.2312-37 et suivants du code du travail ;
2. le second point correspondant au livre 1, information en vue de la consultation ultérieure sur le projet relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi personnel sol intégrant un plan de départs volontaires et les mesures d'accompagnement envisagées conformément aux articles L.1233-61 et suivants du Code du travail.

Nous vous envoyons le mail d'organisation de la réunion dans la foulée.

M. TIZON, Président.- Le 24 juillet sera le moment d'avoir des échanges tels que nous avons commencé à les avoir sur le fond. Nous ne traiterons pas le 24 juillet les éléments précis de chaque direction puisque les CSEE se tiennent à la suite. Il faut bien respecter la

compétence de chaque instance. Il est important de se le dire afin que cette réunion du 24 juillet soit bien orientée vers des éléments transverses et des éléments économiques.

Bonne journée à vous et merci pour votre participation ce matin. À vendredi.

M. DEWATINE.- Excusez-moi, Monsieur TIZON, par rapport à votre dernière intervention, les organisations syndicales qui sont dans cette instance le sont aussi dans les CSEE concernés. Donc nous évoquerons vraisemblablement ce que vous nous conseillez de ne pas évoquer.

M. TIZON, Président.- Je l'entends, mais l'objet est de donner aux élus du CSEC une vision transverse de tout ce qui se passe dans l'entreprise. Si nous faisons le débat en CSEC de tous les projets locaux, par rapport à la compétence des CSEE, ce n'est pas respectueux et ce n'est pas l'objet.

Vous êtes élu ou membre d'une instance transverse, l'objet est de vous permettre de comprendre ce qui se passe dans l'ensemble de l'entreprise et non de faire le débat de chaque secteur. Chaque secteur a sa contribution.

Merci à vous.

Mme DEMIGNÉ.- J'avais demandé la parole.

M. RAQUILLET.- Des gens ont déjà quitté la session.

Mme DEMIGNÉ.- Ce n'est pas grave car nous en reparlerons vendredi. Mais j'aimerais revenir sur l'accord de méthodologie. Un article fait référence à l'expertise qui pourrait être demandée dans le cadre du PDV. J'aurais aimé échanger avec les élus présents de la session sur la faisabilité du lancement d'une expertise et le choix du cabinet que nous pourrions faire d'ici la fin de la semaine.

M. RAQUILLET.- Je vous laisse voir avec Madame la Secrétaire et le Bureau du CSE.

M. TIZON, Président.- La loi vous donne en effet cette capacité. Il serait bien que d'ici vendredi, ce sujet soit clarifié.

M. RAQUILLET.- Ce sont vos prérogatives, nous ne nous en mêlons pas.

Bonne journée à vous.

(La séance est levée à 10 heures 32.)

