



Autour du Monde

08/03/2010

La lettre de la CFE-CGC du Commercial International et DOM

Vos Elus et représentants CFE CGC au CI-DOM

J-Pierre Combes Defontis
Coordinateur du CI-DOM
combesdefontis@orange.fr

Paris et Expatriés:

Thierry Bohn
thierry.bohn@cfecgcaf.fr

Martinique:

Ghislaine Mazarin
Tonny Martial
Clara Cine
Michel Potiron
André Bodard
Miguel Méniélec

Guadeloupe:

Clair Polynice
Françoise de la Reberdiere
François Jacoby-Koaly
Annick Archimède
Véronique Maisonneuve
Dany Bourgeois

Guyane:

Myriam Montgénie
Marie Claude Blacodon
Muriel Charlotte
Nathalie Malidor
Valérie Legrand

La Réunion:

Marie France Rogers
Pascale Le Toullec
Anne Sophie Elbaz
Jean Pierre Hoarau
Frédérique Crochet

CFE CGC Air France
TEL 01.41.56.04.70
Fax : 01.41.56.04.79

dome@cfecgcaf.fr
www.cfecgcaf.fr

Rédaction:

Thierry Bohn
Jean-Pierre Combes Defontis



Accord triennal de méthode et de prévention des risques psychosociaux et pour le développement de l'équilibre de la vie au travail

Dans son préambule cet accord rappelle les conditions dans lesquelles les salariés doivent pouvoir exercer leur travail : « **Tout salarié d'une entreprise du Groupe Air France/KLM a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. Toutes les actions en faveur de la prévention en matière de santé, de sécurité et de dignité au travail sont considérées comme prioritaires et doivent être activement poursuivies et développées** ». Il précise que dans le cadre des changements que connaît le monde du travail, ils doivent être conduits selon des principes managériaux de prévention :

- faire partager à tous que la **prévention des risques psychosociaux est bien l'affaire de chacun dans l'entreprise**
- faire partager à tous, par le **dialogue social**, les anticipations sur les changements des métiers et des organisations et leurs implications sur les modes de management. A tous les niveaux de l'entreprise, la concertation sociale doit être au centre de nos processus et de nos actions
- **conduire intensivement les changements** en prenant en compte les dimensions humaines et sociales.
- **veiller à la reconnaissance du travail** accompli par le salarié, notamment au travers de la valorisation de la performance collective et individuelle
- rechercher en permanence le **respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle**

Prévenir les risques psychosociaux au travail est une des obligations de l'employeur en terme de responsabilité légale et sociale en particulier comme le définit le Code du travail.

Tout est dit et même écrit. Il reste à ne pas rater cet enjeu pour l'entreprise qui a besoin d'un personnel motivé et en forme ! Un enjeu pour nous, partenaires sociaux, parce qu'il y a du boulot pour que cet accord ne soit pas la fin d'une démarche mais bien le début d'une nouvelle pratique sociale et managériale.

Jean-Pierre Combes Defontis

INFORMATIONS CIE (CE du 24 Février 2010)

Cette session de CE était présidée pour la 1^{ere} fois par notre nouveau DG I&N, Etienne RACHOU, à qui nous souhaitons la bienvenue.

Les résultats du 3^{eme} Trimestre 09/10 ont été publiés et ils sont mauvais avec 245 M € de pertes d'exploitation au T3 et 788 M € de pertes cumulées au 3^{eme} T. Le CA global groupe est à -17% / N-1. Compte tenu des résultats largement négatifs attendus sur le T4 on s'attend à un niveau de pertes record pour l'ensemble de l'exercice. Certes notre coefficient de remplissage reste élevé (autour de 80%) grâce à la réduction de l'offre (-6%) mais c'est la qualité de la recette qui fait toujours défaut. Par ailleurs la dette du groupe est passée de 1,5 milliard d'euros au 31 mars 2008 à 3,8 milliards au 31 décembre 2009.

Ces mauvais résultats sont cependant à l'image de l'industrie et nous serions plutôt en gain ou au moins en maintien de nos parts de marché (selon les chiffres de l'AEA, nous avons les meilleurs coefficients de remplissage des Cies européennes depuis le début 2010). La Cie a réagi par des mesures de réduction des coûts (hors carburant, la baisse des coûts d'exploitation a été supérieure à la baisse d'activité et le programme Challenge 12 devrait nous permettre d'économiser 535 M € sur l'exercice, mais il est bien dommage que notre politique de couverture carburant continue de nous pénaliser si fortement...). Par ailleurs le groupe conserve des atouts importants : l'intégration AF/KL en particulier à l'I&N, un réseau mondial bien équilibré qui nous permet de répartir les risques, la puissance considérable en termes d'opportunités de correspondances de nos 2 Hubs, le maintien de nos investissements vers la clientèle : A380, Premium Voyageur, NEO. Pour l'exercice 10/11, les objectifs sont ambitieux avec une croissance de CA de +9% et une prévision de retour à l'équilibre d'exploitation...hors effet couverture carburant, bien sûr.

Les recettes AF restent au cumul fin janvier en baisse de -15% mais on observe au détail mois par mois une reprise progressive ou plutôt une moindre chute : alors que nous avons des chutes de l'ordre de -20% durant l'été 2009, Déc. 09 était à -9%, janvier à -4% et les premières semaines de Février confirment cette meilleure tendance. Néanmoins par rapport à N-2 c'est-à-dire avant la crise, nous sommes encore très en dessous en particulier pour la HC (certains de nos clients grands comptes accusent encore des retards de l'ordre de -30% / N-2) : Une reprise timide donc, partielle et inégale selon les classes de réservation (la HC n'est toujours pas répartie) et les marchés (l'AMN et AML repartent) mais qui ne nous ramène toujours pas au niveau d'avant la crise.

Beaucoup ont l'impression que les mesures prises sont insuffisantes face à l'ampleur de la crise, le développement de la concurrence en particuliers des low-costs, et les modifications du comportement d'achat des clients qui ne reviendront pas aux tarifs élevés d'avant crise.

Il semble bien pourtant qu'il y ait une vraie volonté offensive de la Direction sur le produit, les prix et l'organisation.

TB

Air France-KLM a enregistré l'une des plus fortes progressions en Bourse

Air France-KLM a enregistré l'une des plus fortes progressions du SRD, avec une hausse de 3,86 %, à 10,19 euros. (02 Mars 2010)

A l'instar de toutes les valeurs du secteur, le groupe a bénéficié de l'annonce par l'Association du transport aérien international (Iata), d'une hausse du trafic passagers de 6,4 % en janvier et de 28,3 % sur le fret. British Airways fait toutefois mieux, avec une hausse de 6,4 %, tandis que Lufthansa gagne 3,88 %.

Le PDV : Un retard à I & N et particulièrement dans les DOM

Au niveau global compagnie, plus de 1000 dossiers (et plus de 2000 entretiens) ont été déposés à ce jour, soit 60 % de l'objectif de départs (1684). A l'I&N, seulement 17 dossiers ont été déposés : 5 pour les DOM et 12 au CI pour un objectif respectivement de 32 départs pour les DOM et 53 au CI. Au total seul 20% de l'objectif est atteint : un point complet avec la DRH de l'I&N sera fait en Mars lors de la commission emploi/formation **et nous serons vigilants sur les conséquences sur l'organisation de l'I&N et ses effectifs.**

CAMPAGNE AVANCEMENTS CADRES

La campagne d'avancements cadres débutera mi-Mars avec une enveloppe de +1,6% comme l'an dernier. Les avancements seront effectifs sur la paie de Mai avec effet rétroactif au 1^{er} Avril.

Nous vous rappelons qu'il est obligatoire que vous ayez une évaluation annuelle avec vos managers.

Après la campagne d'avancement, la commission paritaire Cadres peut permettre un réexamen de cas particuliers.

Si vous avez besoin de conseils ou d'assistance sur le sujet des avancements, n'hésitez pas à contacter votre Délégué du Personnel CFE CGC de l'I&N :

Thierry BOHN / thierry.bohn@cfecgcaf.fr

LE SECRETAIRE DU CE CI DOM MIS EN MINORITE

Les élus rejettent la démarche égoïste et irrationnelle du secrétaire du CE CI DOM en votant majoritairement une motion par 5 voix sur 8 (2 FO 2 CFTD 1 CFE CGC)

pour que le secrétaire arrête son action en justice contre l'entreprise pour laquelle il n'a pas reçu mandat des élus et qu'il renonce à sa démarche de se désolidariser du CCE, la majorité des salariés souhaitant le maintien de leur appartenance à cette structure sociale. Le secrétaire se retrouve en minorité avec un sans étiquette (ex CFTD) et un PNC : Entendra t'il la demande de la majorité des élus du personnel ? Il semble malheureusement que Non !