



cceaf.fr

panorama

MAG



Le CCE se dévoile

Panoram@
Politique tarifaire



Dossier éco

La fin de
la croissance rentable



Le CCE s'engage

Noël avant
le 25 décembre



Entre vous et nous

- p.4 Un autre regard
- p.5 Les infos du Bureau
Les news du CCE
- p.6-9 Le CCE s'engage
Panoram@
Politique tarifaire
- p.10-13 Le CCE se dévoile
Noël avant le 25 décembre
Ça se passe au CCE
- p.14 Solidarité

Economie

- p.15-18 Le dossier
La fin de la croissance rentable
- p.19-20 Repères
Le Perco, "kesako"
- p.21-26 La session
• Permanence de l'alternance
• La fonction juridique
• La DGI

Le Bureau du CCE

De gauche à droite :

Jacques Aoun, *Secrétaire Général Adjoint* (CFE-CGC)
Josiane Renckly, *Trésorière Générale Adjointe* (CFDT)
François Cabrera, *Secrétaire Général* (CFDT)
Pascal Poinot, *Secrétaire Général Adjoint* (CFDT)
Henri Plaisance, *Secrétaire Général Adjoint* (FO)
Pierre Lichon, *Secrétaire Général Adjoint* (FO)
Isabelle Prieur, *Trésorière Générale* (CFE-CGC)

Les Secrétaires de CE

AIR FRANCE CARGO	COMMERCIAL FRANCE	DIRECTION GÉNÉRALE INDUSTRIELLE
		
Olivier Rilhac FO	Nicole Donnat CFDT	Jean-Pierre Perrot CGT
COMMERCIAL INTERNATIONAL & DOM	EXPLOITATION	DIR. GÉNÉRALE SYSTÈMES D'INFORMATION
		
Christian Julia CFDT	Jean-Claude Filippi FO	Paul Veuilleux CFDT
SIÈGE & SUPPORTS	OPÉRATIONS AÉRIENNES	
		
Michel Salomon CFDT	Christophe Dropsy Alliance PN-CE	

Paroles

de CCE

UN CCE QUI AVANCE

Après presque une année de discussions, un protocole d'accord est enfin signé entre la Direction d'Air France, les 8 CE et les 10 syndicats représentatifs de l'entreprise pour entériner la proposition du Président Spinetta d'abandonner la créance de 7 millions d'euros que le CCE avait envers la Compagnie. Merci à tous, cette signature place le CCE dans une situation sereine pour l'avenir.

En effet, le budget 2009 est présenté à l'équilibre et nettement en positif pour 2010 et 2011. Pour faire face au problème récurrent de trésorerie lié au décalage de 18 mois du paiement des agents, le CCE (comme la Compagnie l'a fait en son temps avec le Siège) a obtenu de ses banques un prêt hypothécaire qui permettra également de concrétiser plusieurs projets importants d'amélioration de l'offre dans le patrimoine du CCE. Patrimoine que nous estimons capital de conserver dans son intégralité, de moderniser et de pérenniser, faute de quoi nous serions contraints un jour de vendre comme le fait actuellement la CCAS (le CE de l'EDF).

Hébergement à Lassy, réfection des appartements à Lanslevillard, reconfiguration de Guidel, rénovation et augmentation du nombre de logements accessibles aux salariés handicapés à Saint-Malo, travaux importants à Gassin... Le manque de volonté et le défaut d'investissements novateurs dans notre patrimoine seraient des fautes que nous paierions un jour ou l'autre.

Avec des finances stabilisées, une réorganisation complète du CCE, un nouveau site Panoram@ qui permettra un meilleur accès aux offres du CCE et une meilleure réactivité et proposera des services plus nombreux, moins chers et plus réactifs à tous les salariés. Et en fonction des promotions de dernière minute de nos fournisseurs, le CCE sera plus que jamais à votre service.

Un CCE répondant à vos attentes, un CCE plus réactif, un CCE offrant ses services à plus de salariés, bref un CCE qui avance !

Un autre regard



Bienvenue au domaine de Fonsanges !

“Oyez Oyez braves gens !” En ce jour, le 29 octobre de l'an de grâce 2008, sire Jacques 1^{er} de Fonsanges, maître du domaine en personne, a rassemblé les villageois devant son balcon. Face aux menaces d'éventuelles attaques des seigneurs voisins, mais également d'une meute de loups-garous qui sévit dans les bourgades voisines, celui-ci organise une journée de tournois afin de préparer “preux chevaliers” et ovaillies à “guerroyer”. Pour cela, joutes, luttes et adoubements sont au programme. Ainsi a commencé pour les enfants des agents Air France, la journée médiévale préparée par le directeur du village enfants de Fonsanges Stéphane Dufour et ses animateurs. Une journée thématique parmi tant d'autres, à la fois ludique et pédagogique pendant les congés de la Toussaint qui se déroulaient du 27 octobre au 3 novembre derniers. *Photos : CCE AF -Y. Zouba*



*Au lever du jour, du haut de son donjon,
Sire Jacques 1^{er} de Fonsanges convie gentes dames
et damoiseaux à une journée de tournois.*



*Force, adresse, entraînement... le maniement
d'une épée gonflée d'air n'est pas chose aisée.*



*De breuvages en ripailles,
se sustenter pour prendre des forces.*



*Dame Cunégonde a mis du sien
pour organiser la battue contre les loups-garous.*



*Guerroyer sans festoyer serait péché.
Nobles ou gueux,
il faut s'entraîner...à “dansoyer”.*

Service Achats

Mise en commun des CE et du CCE

Pour accroître le service aux agents de la Compagnie, le CCE et les CE centralisent leurs achats tant pour les produits des restaurants que pour les loisirs et activités socio-culturelles. L'objectif étant d'organiser des synergies pour des offres plus nombreuses et plus performantes.

Programme solidarité du CCE

Le Chapiteau du cœur a fait le plein

Vif succès pour l'opération "Chapiteau du cœur" qui s'est déroulée le 8 novembre dernier au cirque Pinder, sur la pelouse de Reuilly à Paris. Après la réussite de la première édition à Toulouse en février dernier, le Bureau du CCE est passé à la vitesse supérieure, offrant cette fois 5000 places à différentes associations oeuvrant pour l'enfance ou le monde du handicap : la Fondation Air France, SOS villages d'enfants, le Secours Populaire, Goéland...

Cette opération s'inscrit dans le programme d'actions de solidarité du Comité Central d'Entreprise d'Air France. L'objectif de ces "Chapiteaux du cœur", qui vise non seulement à soutenir des associations mais aussi à illuminer, le temps d'une soirée, le quotidien d'enfants en difficulté, a une fois encore été complètement atteint. Clowns, jongleurs, équilibristes, trapézistes, dresseur de fauves, les artistes ont réalisé leurs numéros devant 5000 spectateurs ravis, les enfants ont adoré !

Été-automne 2008

Les bons chiffres de l'été

Le secteur du tourisme n'échappe pas aux augmentations parfois abusives des fournisseurs. En effet, les tarifs de 2008, par rapport à 2007 ont progressé de 7,8 %. En augmentant ses tarifs de 7,1 %, le CCE n'a donc pas répercuté toute l'augmentation qu'elle a subie. Dans le même temps, la subvention moyenne par agent a connu une hausse de 8,4 %. On peut également noter que sur 1182 réponses aux questionnaires d'appréciation sur le patrimoine, 96 % sont satisfaits ou très satisfaits.

Vos vacances

Règlement de votre séjour

Vacances subventionnées

et Détours du monde

Nous vous informons qu'une nouvelle disposition dans le paiement de votre séjour entre en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2008. Les prélèvements relatifs au règlement de votre séjour débiteront dès le mois suivant votre facturation, avec toujours la possibilité d'un prélèvement sur salaire en 6 fois sans frais.

Lassy

Le restaurant du Siège "Le Club" déménage

A partir du 8 décembre, Le Club, nouvelle version, vous accueille au Domaine de Lassy. Profitez des repas de fin d'année pour leur rendre visite et goûter la nouvelle carte ! Un service de navettes est organisé chaque jour de la semaine au départ du Siège.

1^{er} départ : 11 h 30 - 1^{er} retour : 13 h

2^e départ : 12 h 30 - 2^e retour : 14 h

Renseignements et réservations au 06 75 59 17 56

ou sur le site : leclub@cceaf.fr

Vacances jeunes

Inscriptions printemps

La campagne d'inscription pour les séjours printemps, détaillés dans le Panorama N°13, est programmée du 5 au 23 janvier 2009.

Petite enfance

2 nouvelles crèches à

Orly et à Pointe-à-Pitre.

Ouverte depuis le 8 décembre à tous les salariés travaillant dans la zone d'Orly, la crèche "Les p'tits loup'ing" reste néanmoins exclusivement réservée aux agents travaillant en horaires décalés ou atypiques. Le CCE y a déjà retenu un peu plus d'une vingtaine de places.

Les inscriptions sont également ouvertes pour la nouvelle crèche guadeloupéenne. Le CCE s'est en effet associé au CECI DOM pour fonder une mini crèche à Pointe-à-Pitre constituée de 9 berceaux. Ils seront accessibles à tous les agents Air France, sans condition, dès mars 2009. Pour plus de renseignements, rendez-vous directement sur le site du CCE Air France (www.cceaf.fr).

Grand prix "Sportfive"

Le CCE félicite

Jeux Olympiques de Pékin, Eurofoot, il n'en fallait pas plus au magazine Stratégies pour lancer le Grand Prix "Stratégies Sportfive", à savoir le concours du "meilleur communicant autour du sport". En lice, le CCE a obtenu "une mention" dans la catégorie communication interne pour ses actions en faveur des jeunes sportifs handicapés. Le jury était composé de personnalités issues du monde sportif, des médias, de dirigeants de fédérations, d'annonceurs, d'associations et d'agences sportives. Ce palmarès entend "réunir une fois par an les experts du secteur et de montrer la place croissante des valeurs véhiculées par le sport dans la communication des marques".



Fotolia

Politique tarifaire

Des vacances pour tous,
un tarif pour chacun

Activité

Aujourd'hui, le budget "vacances" est une préoccupation de plus en plus importante pour les familles. Avec le lancement du nouveau site Panoram@, le CCE Air France reste fidèle à sa mission sociale : offrir aux agents de la Compagnie et à leurs enfants la possibilité de partir en vacances à prix réduits. Pour cela, le Bureau du CCE a établi une nouvelle grille tarifaire, à la fois souple, équitable et lisible pour tous.



→ Vacances jeunes

Des vacances pour vos enfants de 4 à 17 ans, à des tarifs abordables pour tous, voilà le credo exprimé par le CCE en lançant Panoram@. Tout comme la politique tarifaire adultes, celle des jeunes poursuit des objectifs précis : faire partir davantage d'enfants en vacances, à des tarifs abordables et surtout adaptés aux revenus de chacun.

La réservation

“Quand la réactivité permet de mieux choisir les vacances de vos enfants”

Fidèle à la politique jeune actuelle, le nombre d'offres permettra de proposer un séjour à toute demande faite dans les délais d'inscriptions. En fonction de l'âge et des critères indiqués lors de sa recherche sur le site, l'enfant peut instantanément s'inscrire sur un des séjours jeunes. Sa demande est aussitôt prise en compte et sa réservation immédiate.

Le système tarifaire pour les enfants sera globalement le même que celui des adultes avec la fusion des tarifs

réduits et de la subvention de base (cf page 8/9). La subvention sera calculée en fonction du nombre de parts et du revenu imposable.

Il est important de savoir qu'avec l'âge le coût d'un séjour augmente et donc le prix que vous avez à payer aussi. Afin “d'adoucir” ce constat, le Bureau a décidé d'augmenter la subvention en fonction de l'âge selon le barème ci-contre.

Barème
des subventions :

De 4 à 11 ans :
de 30 % au minimum
à 70 % en fonction des revenus.

De 12 à 14 ans :
de 40 % au minimum
à 75 % en fonction des revenus.

De 15 à 17 ans :
de 50 % au minimum
à 80 % en fonction des revenus.

Pratique

> Comme pour les adultes, plus de 99 % des enfants des salariés d'Air France bénéficieront d'une subvention supérieure à la subvention minimale. N'hésitez pas à apporter votre avis d'imposition dès maintenant auprès de votre CE ou antenne locale et au plus tard au 31 décembre afin que votre subvention soit appliquée au 1^{er} janvier de l'année suivante. La non présentation de l'avis entraînera l'application de la subvention minimale par défaut, soit 30 % à 50 % de subvention, en fonction de l'âge de votre enfant, sans correction possible après facturation.

> Cas particulier

- Si vous souhaitez que votre enfant partage le même séjour qu'un autre enfant (dans le respect des tranches d'âge), il suffit de vous coordonner pour les inscrire en même temps.
- A la demande du CE OA, les salariés rattachés à ce CE s'inscrivent dans un quota de places réservées. Le principe du quota de places s'applique également aux enfants des salariés des filiales ; demain aux enfants des salariés de KLM.

Par ce système, les places pour les enfants des salariés des 7 autres CE sont garanties.

> Le Bureau du CCE a souhaité aller plus loin dans la solidarité envers les enfants. Les assistantes sociales d'Air France pourront adresser au CCE les dossiers d'agents qui vivent une situation financière difficile, et permettre ainsi à leurs enfants de partir en vacances pour une participation financière symbolique.



→ Vacances adultes

La réservation immédiate : quels enjeux ?

La réservation immédiate constitue l'atout majeur de l'outil que vous allez découvrir en 2009. En effet, si des places sont disponibles, la réservation est instantanément prise en compte.

Même si 100 % des demandes ne pourront obtenir une réponse positive, l'objectif est bien d'accueillir beaucoup plus de vacanciers qu'aujourd'hui. Quoi qu'il en soit, Panoram@ présentera toujours des solutions alternatives. Dès 2009, vous aurez accès à un nombre de séjours nettement plus important qu'aujourd'hui aussi bien subventionnés que non subventionnés.

Le paiement sécurisé par carte bancaire sera possible. Pour ceux qui opteront pour le paiement échelonné (1 à 6 fois) avec prélèvement sur salaire, la 1^{ère} mensualité aura lieu le mois suivant la facturation.

Les contours du nouveau calcul

Grâce à un taux de subvention identique, plus de distinction entre un séjour en France et un séjour à l'étranger.

En fournissant chaque année, à votre CE ou antenne locale de province, votre avis d'imposition entre septembre et décembre, les données (revenu imposable et nombre de parts) sont immédiatement prises en compte. Un logiciel intégré calcule votre taux de subvention allant de 30 % minimum à 75 % applicable dès le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Ce nouveau calcul fusionne les deux abattements actuels : la subvention de base et les tarifs réduits. En éliminant les effets de seuil actuels (T1 - T2 - T3 - T4 - T5), ce calcul sera beaucoup plus juste. Selon nos données statistiques, plus de 99 % des salariés d'Air France devraient bénéficier d'une subvention supérieure à 30 %. La facture étant établie immédiatement lors de votre réservation, la subvention minimale de 30 % sera appliquée à tous ceux qui n'auront pas fourni leur avis d'imposition avec impossibilité de correction ultérieure.



CCE Air France - Figélias

À quelques mois du lancement de Panoram@, Pascal Poinot et Pierre Lichon, secrétaires généraux adjoints chargés de l'élaboration de la nouvelle grille tarifaire en expliquent les fondements.

PM : Quels sont les grands engagements de la nouvelle politique tarifaire ?

La politique tarifaire mise en place à l'occasion du lancement du site de réservation sur Internet repose sur deux piliers majeurs. Tout d'abord, une meilleure répartition de la subvention avec l'objectif fixé par le Bureau d'augmenter le nombre de salariés qui partent en vacances avec le CCE. Cette orientation comprend également la mise en place d'un taux de subvention unique, quelle que soit la destination, ce qui par rapport à la situation actuelle rendra beaucoup plus abordable les vacances à l'étranger.

«Notre objectif est de faire partir 1000 familles de plus dès 2009»

Notre second objectif est de favoriser l'accès aux vacances pour les salariés aux revenus les plus modestes.

«Grâce à des taux de subventions pouvant atteindre 75 %».

PM : Faire partir plus de salariés cela coûte de l'argent : comment y parvenir ?

Le premier outil, et le plus important, s'appuie sur une démarche d'achat beaucoup plus agressive vis-à-vis de nos fournisseurs. C'est pourquoi nous avons créé une direction centralisée des achats. La baisse de nos prix d'achat permettra au CCE d'acheter plus de séjours avec le même budget.

Deuxièmement, nous prévoyons sur les trois prochaines années, de baisser nos frais de structure de 2 millions d'euros. Ce gain, rendu possible grâce à OPTIM, optimisation des processus de gestion du CCE, sera utilisé, là aussi, pour faire partir plus de salariés en vacances.

Le système du séjour "rouge"

Certaines destinations sont davantage prisées que d'autres. Les cas de l'île Maurice à l'étranger ou de Gassin en été sont révélateurs.

Pour éviter le tempo du 1^{er} inscrit, 1^{er} servi, la notion du séjour rouge a été mise en place, de quoi s'agit-il ? Dorénavant, un agent actif Air France ne pourra accéder à ce type de séjour que 2 fois sur une période de 14 mois. par exemple, partir à Gassin en été puis à Lanslevillard en hiver, la même année, ou à Gassin deux étés consécutifs. Puis, durant les 14 mois qui suivront ce deuxième séjour rouge, il ne pourra avoir accès à un séjour rouge. Une règle simple mise en place pour favoriser un plus grand "turn-over" ou roulement sur les destinations phares et donc permettre à tous les vacanciers de profiter pleinement des séjours du CCE Air France.

Enfin, troisième axe pour se donner tous les moyens d'atteindre l'objectif de faire partir en vacances plus de salariés qu'aujourd'hui, alors que les ressources du CCE ne sont bien évidemment pas illimitées, nous avons imaginé un mécanisme assez simple qui consiste à très légèrement diminuer la subvention de ceux qui seront déjà partis avec le CCE en séjours subventionnés.

Ce mécanisme sera détaillé dans le prochain numéro. Il ne s'agit pas de pénaliser ces agents mais bien de mieux répartir la subvention et ainsi dégager les moyens de faire partir plus de salariés d'Air France.

PM : Comment favoriser l'accès aux vacances pour les salariés aux revenus les plus modestes ?

Si tous les salariés vont bénéficier des subventions du CCE, y compris les plus hauts revenus avec 30 % de subvention minimale, ce taux atteindra 75 % pour les revenus les plus modestes, quelle que soit la destination.

Rappel : le taux maximal de subvention en T5 aujourd'hui est de 64 % si vous partez à l'étranger et de 73 % pour des vacances en France.

Nous comptons également beaucoup sur la réactivité que nous procurera Internet. Un fournisseur "casse" ses prix en vente de dernière minute : par contrat, il a obligation de le signaler immédiatement au CCE ; nous pouvons alors le répercuter dans notre offre et le salarié peut ainsi saisir cette opportunité pour partir en vacances à un tarif très intéressant.

PM : Que pourriez-vous dire à nos lecteurs en conclusion ?

Sans vouloir minimiser le travail accompli par nos prédécesseurs, qui ont tous participé à la longue histoire du CCE, nous sommes convaincus de mettre en place un système plus juste, plus équitable et donc plus social au service des salariés d'Air France.

Oui, nous sommes fiers d'affirmer que nous empruntons au monde "commerçant" sa rigueur et son professionnalisme mais nous mettons ces nouvelles méthodes de travail au service des salariés d'Air France et de la vocation sociale du CCE.

Bienvenue donc à nos futurs clients, nous avons la volonté de tout mettre en oeuvre pour faire du CCE le plus bel endroit de leurs vacances.

Les retraités

Les agents retraités Air France n'ont pas accès aux séjours rouges. Une exception cependant lorsque ces derniers accompagnent leurs petits-enfants, enfants d'agents actifs d'Air France. Dans ce cas, puisqu'en se connectant ces séjours seront grisés, et donc inaccessibles aux retraités, ce sont les agents Air France actifs qui devront déposer le dossier sur Internet.

Bien évidemment, nos collègues retraités sont les bienvenus sur tous les autres séjours "non rouges".

Les invités

Les invités n'ont pas accès aux séjours rouges. Vous ne pourrez donc vous réserver sur ces séjours avec vos invités. Cette règle est irrévocable et vise à rendre les salariés actifs de la Compagnie prioritaires. Les tarifs des invités sont non subventionnés et donc nettement supérieurs aux tarifs appliqués aux agents Air France. La facture est unique mais le tarif invité est clairement isolé.

Bien évidemment, vous êtes les bienvenus avec vos invités sur tous les autres séjours "non rouges".





CCE Air France - Filgias

NOËL AVANT LE 25 DECEMBRE ÇA SE PASSE AU CCE

Activité

“L’Arbre de Noël” du CCE Air France se tiendra les 6, 7 et 13 décembre au parc des Expositions de Paris-Le Bourget. Au programme cette année : aventures et attractions autour de “l’île des Pirates”, grand spectacle musical, mais aussi distribution de jouets. Un moment fort et magique attendu par tous les enfants des agents Air France, âgés de 0 à 14 ans. Près de 20 000 jouets et autant de livres rejoindront ainsi les petits souliers au bord de la cheminée. Au cours des 7 séances, les enfants vivront l’euphorie de Noël, les yeux pleins d’étoiles. Véritable rituel, l’organisation de “l’Arbre de Noël” ne s’improvise pas. Derrière les sourires enchantés des flibustiers en herbe, une organisation drastique d’un an a été nécessaire.

50 000 spectateurs sont ainsi attendus chaque année, constitués pour moitié d'enfants. Véronique Réglet, responsable Achats Moyens Généraux lève le rideau sur l'un des événements phares de l'année.

➔ **L'Arbre de Noël appartient à ceux qui se lèvent tôt**

Penser aux préparatifs de Noël dès le mois d'avril ? «Normal, répond Véronique Réglet. L'organisation de l'Arbre de Noël se prépare en début d'année. Le budget consacré à l'opération s'élève à 1,4 million d'euros. Dès le mois de janvier, une première étape consiste à s'approcher des fournisseurs. Nous procédons à l'élaboration du cahier des charges que nous leur envoyons par la suite. Charge à eux de nous proposer des produits en adéquation avec nos priorités et nos exigences. Une fois le prestataire choisi, la sélection des jouets et des activités peut s'opérer». Un bras de fer commence alors entre les fournisseurs et les acheteurs du CCE. «Le prix de chaque jouet est négocié à l'euro près». Les économies réalisées servent ainsi à améliorer l'offre, en l'occurrence la création d'une 5^e tranche d'âge cette année. Objectif : satisfaire les goûts des plus grands.

➔ **Des surprises adaptées aux petits comme aux grands**

Camions bricolos pour les uns, sacs de couchage petshop pour les autres, guitares classiques... Près de 100 types d'articles ont été choisis dans la "show room" du fournisseur, puis répertoriés dans le catalogue "Arbre de Noël". Celui-ci a ensuite été envoyé aux agents Air France courant juin. Un défi à relever :

contenter tous les enfants. «Les directions Marketing, Exploitation et Achats sont très vigilantes», explique Véronique Réglet.

«Comme les jouets sont distribués par catégorie d'âge, on pourrait craindre qu'un enfant ne reçoive le même type de jouets deux années de suite. Il faut donc s'en référer aux années précédentes tout en essayant d'innover et de suivre les modes».

**Petit Papa Noël
quand tu descendras du ciel...**

Plus de soixante ans d'existence du CCE et autant "d'Arbres de Noël". Dès 1956, soit dix ans après sa création, le nombre de bénéficiaires s'élevait déjà à 14 000 enfants âgés de moins de 15 ans. Une sinécure pour les œuvres sociales qui ont toujours consacré une somme importante à cet événement. Sa mise en œuvre s'est très tôt révélée complexe comme l'explique dans le premier Panorama, P. Coquillon, alors Secrétaire Général «Tel qu'il est organisé, l'Arbre de Noël demande certainement beaucoup de peine et de soucis aux organisateurs, mais il n'est que de voir la joie des enfants qui y assistent pour être sûr que tout cela n'est pas dépensé en vain». Et depuis, chaque année, même chaleur et même succès sont au rendez-vous à Paris comme dans les 12 antennes de province.

L'Arbre de Noël c'est aussi dans les provinces

ANTENNES	DATES
BORDEAUX	20 déc. 08
CORSE	AJACCIO : 13 décembre 2008
	BASTIA : 06 décembre 2008
LYON	13 déc. 08
MARSEILLE / MARIGNANE	21 déc. 08
MONTPELLIER	13 déc. 08
MULHOUSE	6 déc. 08
NANTES	6 déc. 08
NICE	13 déc. 08
STRASBOURG	6 déc. 08
TOULON	6 déc. 08
TOULOUSE	10 et 18 décembre 2008



Livraison et stockage des jouets...



CCE Air France - N.Chave

et distribution aux agents Air France



CCE Air France - Flglesias

→ Un cahier des charges drastique

Au moment du choix effectif des jouets, plusieurs critères entrent en ligne de compte. L'intérêt pédagogique certes, la considération des tranches d'âges sûrement, le prix incontestablement, mais surtout le respect des normes de sécurité européennes. «Le marquage CE ou NF de tous les jouets, ainsi qu'une notice en français les accompagnant sont quant à eux, obligatoires. Précise Véronique Réglet. Lorsqu'un partenariat satisfait nos attentes, nous pouvons être amenés à rééditer l'expérience, mais pas nécessairement». Toujours est-il que, depuis quelques années, les jouets sont sélectionnés auprès de fournisseurs membres de "Le jouet et l'enfant" association des Professionnels du jouet. Une manière pour le Bureau d'intégrer la démarche éthique et citoyenne à cet événement familial, puisque l'association a pour vocation «d'œuvrer pour la protection et l'éducation de l'enfant et la valorisation du jouet par des actions permettant de fédérer tous les acteurs du monde du jouet».

Des professionnels au taquet

En lançant Optim, l'organisation du CCE a été restructurée en profondeur. La direction Achats regroupe désormais quatre pôles : achats tourisme, achats moyens généraux, assurances, juridique et contentieux. Leurs missions : négocier d'une part au meilleur prix du matériel, c'est-à-dire le mobilier, les fournitures de bureau, les prestations de services (plomberie, électricité...). Leur rôle consiste d'autre part à négocier et acheter les produits touristiques, c'est-à-dire les futurs produits en ligne sur Panoram@. Les 15 membres de l'équipe sont sur le pied de guerre toute l'année.





Fotolia

➔ Efficacité au service de la solidarité

Organiser "l'Arbre de Noël" nécessite la mise en place de moyens matériels et humains colossaux. De la gestion des stocks, à la manutention, en passant par l'accueil des agents Air France et de leurs enfants aux séances, puis la distribution des jouets les jours J, *«il faut du monde pour la bonne marche de ces journées festives et unificatrices»*. Poursuit Véronique Réglet. *C'est aussi grâce à eux que tous les agents Air France peuvent assister à un spectacle de qualité, dans des conditions optimales*». Tous les services des 7 CE sont sollicités pour mener à bien les différentes séances. L'effervescence de Noël atteint son summum trois jours avant la première représentation. Le ballet incessant des camions chargés des décorations et d'infrastructures diverses commence alors. Cette année encore, une douzaine de semi-remorques vont déverser leur contenu au parc des Expositions de Paris-Le Bourget. Les jouets non distribués à l'issue des trois dates de spectacle seront entreposés dans un hangar, en attendant d'être à nouveau dispatchés dans les différents sites des CE de la région parisienne. Un travail qui exige autant de personnels que lors de la mise en place : une centaine de salariés travaillent ainsi au succès de l'opération. "L'Arbre de Noël" est donc un événement où plane un vrai esprit d'entraide et de solidarité au bénéfice de la réussite.

Le saviez-vous ?

Petite histoire de pins

Avant d'être un événement préparé par les comités d'entreprise à leurs employés et avant d'être associé à la liturgie chrétienne, le sapin de Noël aurait déjà été utilisé lors de cultes païens, notamment par les Celtes, afin de marquer le passage au solstice d'hiver (jour le plus court de l'année), aux alentours du 21 décembre. À l'époque, ce choix s'expliquait par ses feuilles persistantes symboliques du renouveau de la vie. Toutefois, les premières traces de ventes d'arbres de Noël remonteraient à 1521 en Alsace. Il faut attendre le XVIII^e siècle pour que Marie Leszcynska, épouse de Louis XV, installe un sapin de Noël au château de Versailles. Mais c'est la duchesse d'Orléans Hélène de Mecklenbourg, d'origine allemande, qui rend la pratique populaire dans tout le pays en 1837, en faisant décorer un sapin aux Tuileries. La grande odyssée du pin vert commence alors en France. Chaque année désormais, des milliers de sapins de Noël sont vendus à l'approche des fêtes de Noël. Selon l'association française du sapin de Noël naturel (Afsnn), 4,8 millions d'unités auraient ainsi été écoulées en 2007.

solidarité

HandiCirque

Les sportifs FFH font le spectacle !

Pour la première fois en France, des sportifs membres de la Fédération Française Handisport vont assurer le spectacle du cirque Pinder lors de la soirée de gala du 8 janvier prochain sur la pelouse de Reuilly, à Paris. Coaché par un artiste du cirque et parrainé par une personnalité du monde du spectacle ou du sport, chaque athlète montera sur la piste, devant 5000 spectateurs. Cette initiative du cirque Pinder et de la FFH a vu le jour grâce à l'intervention du CCE Air France qui a mis les deux organismes en relation. Les trois protagonistes instigateurs de l'opération, en l'occurrence Gilbert Edelstein, président directeur de Pinder, Gérard Masson, président de la FFH et François Cabrera, secrétaire général du CCE, ont ainsi rendu public la liste des athlètes participants lors d'une conférence de presse le 8 novembre dernier (cf liste*). L'occasion pour eux de rappeler que cette idée novatrice consistant à mettre les personnes à mobilité réduite en situation, représente non seulement une première qui devrait changer le regard des valides sur les personnes à mobilité réduite *«trop souvent considérées comme des bêtes de cirque»*, mais elle incarne surtout *«une belle idée de partage, de joie et de performances»*.



CCE Air France - Filglesias

“Les athlètes sur le fil”

Djamel Mastouri et Assia El Hannouni, membres de la délégation française aux Jeux paralympiques de Pékin en septembre dernier, ont assisté au spectacle Pinder hiver 2008 et nous expliquent les raisons de leur implication dans cette nouvelle aventure. Assia, porte-drapeau de l'équipe de France à Pékin, est déficiente visuelle. Elle se prépare à garder l'équilibre sur une barre fixe avec la troupe Zhuk. Djamel Mastouri, hémiprégique du côté droit, prépare un numéro avec les fauves, tigres et lions réunis, de Frédéric Edelstein.



CCE Air France - Filglesias

Assia El Hannouni

«J'ai beaucoup aimé le spectacle et pour tout dire, c'est la première fois que je voyais des éléphants ! Collaborer à ces numéros implique un réel dépassement de soi. Cela montre qu'on peut être handicapé et réussir des choses étonnantes, comme tout le monde. Je pense que les personnes à mobilité réduite peuvent en général parfaitement faire les mêmes choses que les valides, mais différemment.»



CCE Air France - Filglesias

Djamel Mastouri

«Je participe à cette opération pour deux raisons : tout d'abord parce qu'à travers ces numéros, nous mettons en avant Handisport et prouvons que nous pouvons faire la même chose que les valides. C'est donc une manière de sortir les personnes handicapées de l'ombre. Et puis sur le plan personnel, je vais relever un défi : entrer dans la cage aux fauves ! Je vais peut-être réussir à dompter ma propre peur...»

*Liste des athlètes participants à l'opération :

Assia El Hannouni :

Médaille d'or 200 et 400 m.

Médaille d'argent 800 et 1500 m.

Porte-drapeau de l'équipe de France paralympique.

Emeric Martin :

Médaille de bronze en tournoi par équipes - classes 4-5.

Capitaine de France paralympique.

Djamel Mastouri :

Médaille de bronze 800 m.

Xavier le Draoullec :

participant aux Jeux paralympiques de Pékin.

Nantenin Keita :

Médaille d'argent 200 m.

Médaille de bronze 400 m.

Arnaud Assoumani : Médaille d'or en saut en longueur.



LA FIN DE LA CROISSANCE RENTABLE ?

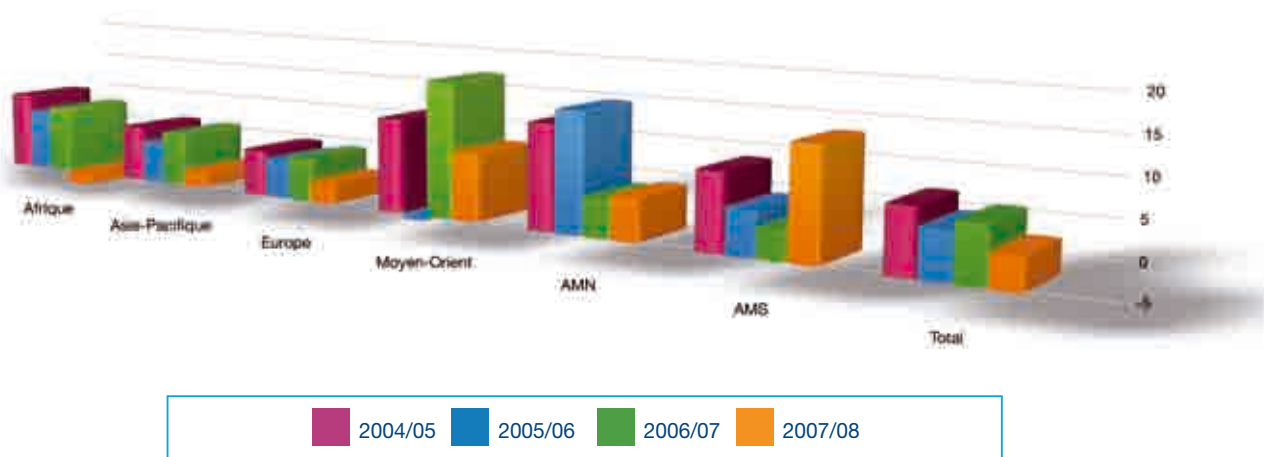
Air France

Les chiffres du mois de septembre ont confirmé l'impact de la crise économique sur le trafic aérien. Air France a pris deux décisions immédiates d'adaptation : une offre en quasi-stagnation pour l'hiver 2008-09 et un renforcement de son plan d'économies, dont le détail n'a pas encore été divulgué. Pour l'instant, selon les hypothèses de la direction, les conséquences sur l'emploi demeureront limitées.

■ CROISSANCE EN PANNE ...

La crise mondiale a commencé dès cet été à peser sur la croissance des trafics aériens. Les chiffres des cinq premiers mois de l'année fournis par l'IATA font apparaître un ralentissement, qui s'est accentué tout au long de la période.

ÉVOLUTION ANNUELLE DU TRAFIC AÉRIEN IATA PKT JANVIER-AOÛT (EN % D'ÉVOLUTION)



En septembre, le trafic passager a baissé de 2,9 % par rapport à 2007. Les coefficients d'occupation internationaux ont chuté de 4,4 points depuis le mois d'août pour se situer à 74,8 % en septembre.

Le fret a, lui, enregistré sa plus forte baisse depuis l'éclatement de la bulle technologique en 2001, avec -7,7 % de septembre à septembre, ce qui ramène la croissance des trafics pour le premier semestre à un petit 0,1%. La baisse la plus alarmante a été enregistrée par les compagnies aériennes de la région Asie-Pacifique, les acteurs les plus importants sur le marché (-10,6 %).

Les compagnies aériennes d'Europe et d'Amérique du Nord, qui avaient connu une croissance stable en août, ont respectivement enregistré une baisse du trafic fret de 6,8 % et 6,0 %.

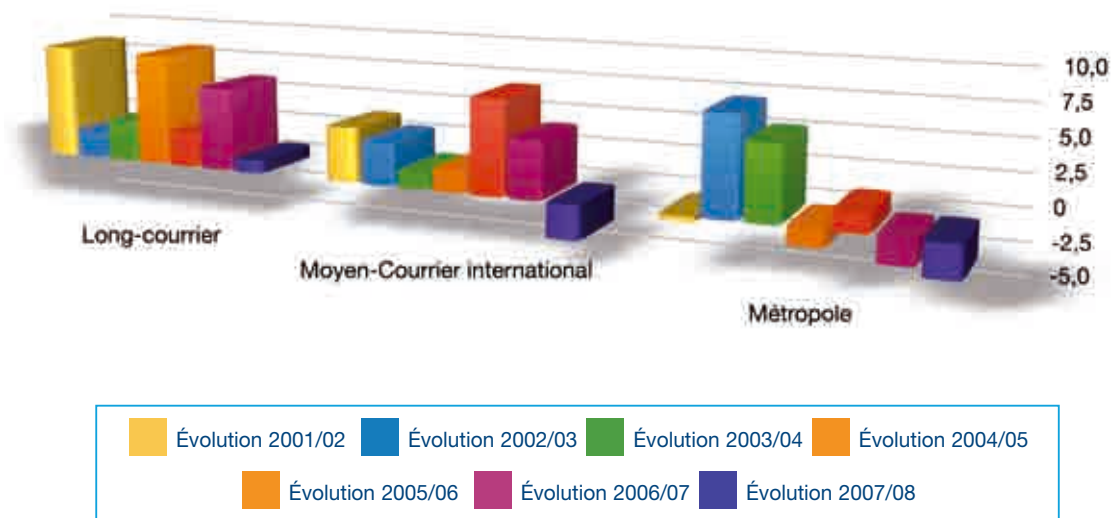
Dans ce contexte plus que morose, Air France a fait le choix d'une offre en relative stagnation pour l'hiver 2008-2009, avec +0,1 % de SKO comparativement à l'hiver 2007. Corrigé du 29 février 2007 (année bissextile) cette évolution doit être relevée à +0,8 %.

- Pour le long-courrier, le nombre de SKO est en très légère hausse de 1 %.
- Pour le moyen-courrier et le domestique, l'offre est en nette décline, avec respectivement -2,6 % et -2,5 %.

L'adaptation à la conjoncture mondiale dégradée s'effectue à la fois par des ajustements structurels du programme (suppression de destinations) et par un important volume de délestages, qui correspondent à des annulations programmées en cas de demande trop faible.

Le nombre de délestages, par rapport au programme théorique, passe ainsi de 324 en hiver 2007 à 564 en hiver 2008 pour le long-courrier et de 2536 à 5483 pour le moyen-courrier. Si la flotte Air France, tant en long-courrier qu'en moyen-courrier, reste en augmentation par rapport à l'hiver 2007, ces adaptations de programme génèrent l'utilisation de 5 appareils en moins, 2 pour le long-courrier et 3 pour le moyen-courrier.

ÉVOLUTION DES SKO HIVER (EN % D'ÉVOLUTION)



La Compagnie s'apprête à prolonger ces tendances pour les deux exercices à venir. S'il est quasiment certain que 2009 sera une année "noire" pour l'économie mondiale, et donc pour le transport aérien, les analystes sont actuellement encore divisés sur l'horizon d'un éventuel rebond.

Les hypothèses actuelles d'Air France tablent sur une évolution de l'offre entre 0 et 2 % jusqu'en 2010. Mais la Compagnie a les outils et les moyens nécessaires pour s'adapter à tout écart, positif ou négatif, par rapport à ces hypothèses.

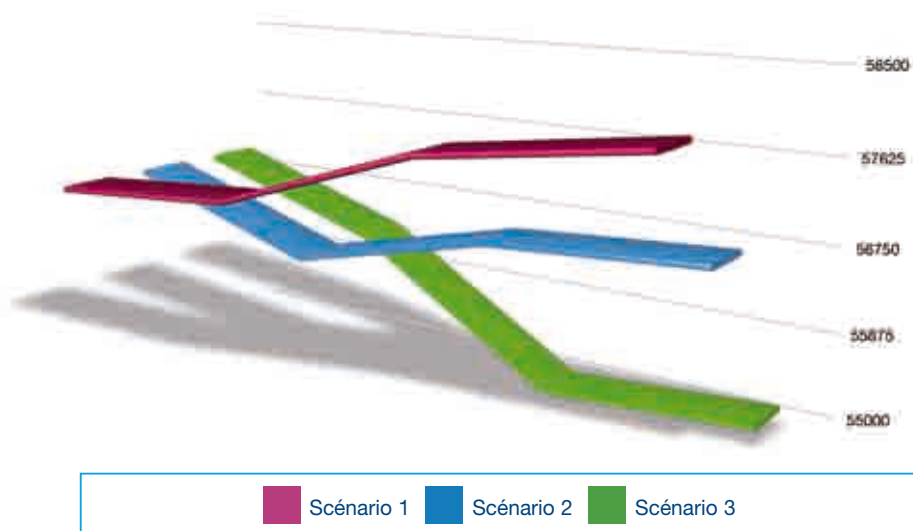
■ RENTABILITÉ MAINTENUE ?

Après avoir assuré qu'Air France-KLM comptait maintenir pour 2008-2009 son niveau de résultat autour de 1 milliard d'euros, le Groupe a récemment lancé une alerte, afin d'avertir les marchés d'une possible baisse de sa profitabilité. Mais maintenir un résultat ne serait-ce qu'équilibré, pourrait, dans le contexte actuel, tenir de la gageure. Depuis plusieurs années, malgré une forte croissance, Air France arrive difficilement à contenir ses coûts unitaires. L'arrêt de la croissance change évidemment la donne. Le président de la Compagnie l'a indiqué clairement en session : à offre stable, les coûts progressent mécaniquement de 400 M€ par an. On mesure par ce chiffre l'ampleur du défi à réaliser si l'on veut maintenir les marges de l'entreprise, qui sont déjà relativement limitées (voir Panoramag n°5). Les moyens de réaliser ces nouvelles écono-

mies n'ont pour l'instant pas été détaillés, même si l'accélération des synergies avec KLM doit toujours en constituer l'arête centrale.

Il est toujours très difficile dans l'aérien de baisser brutalement les coûts et notamment les coûts de personnel, sauf à jouer sur les périmètres d'activités, ce qu'Air France ne semble pas disposer à faire pour l'instant. Les nouvelles prévisions d'effectifs présentées dans le cadre de la mise à jour de la GPEC tablent sur une baisse d'effectifs de 3 % à horizon 2011. Compte tenu des hypothèses concernant à la fois l'évolution de l'offre et le nombre de départs "naturels", Air France serait toujours en position d'embauches sur la période. En revanche, leur nombre serait en nette diminution, de l'ordre de 2400 au lieu des 5300 prévus avant la crise.

SYNTHÈSE DES EFFECTIFS DES ENTREPRISE 2008-2011



■ CES DONNÉES POSENT DES ENJEUX MAJEURS POUR LES SALARIÉS D'AIR FRANCE

Considérons tout d'abord que ces hypothèses de la Compagnie se réalisent. Se poseront alors les problèmes habituels, mais, cette fois-ci exacerbés, d'adéquation entre les départs effectivement réalisés et les embauches à effectuer, tant au niveau des métiers que de leurs localisations. Les outils de mobilité, tant au niveau géographique que professionnel, devront être énormément sollicités, alors même que des dysfonctionnements n'ont cessé d'être relevés par les représentants du personnel dans le cadre de la mise en œuvre de l'ATGPE. Certains bassins d'emplois, notamment en province, risquent d'être encore plus fragilisés qu'ils ne le sont déjà, avec le risque d'exacerber des tensions d'ores et déjà existantes sur les effectifs.

Mais la réalité est aussi susceptible de s'éloigner plus ou moins des hypothèses de travail actuelles. Du point de vue de l'intensité de la crise tout d'abord. Faute de boule de cristal que personne à notre connaissance ne détient, il est très difficile d'y voir plus clair. Mais aussi du point de vue des départs prévus, et là, les choses pourraient être beaucoup moins favorables. Non seulement les périodes de crise sont beaucoup moins "propices" aux démissions, mais surtout, les évolutions législatives concernant les retraites pourraient sévèrement diminuer les départs anticipés dans ce cadre. Si l'âge moyen de départ à la retraite devait être supérieur à celui envisagé (60,5 ans et 61 ans à partir de 2010), le niveau d'embauches prévu serait drastiquement revu à la baisse.

ERRATUM

Une erreur s'est glissée dans notre dernier numéro (Panoramag n° 5). La fin de l'accord de branche permettant à la Compagnie d'imposer un départ en retraite à 60 ans à chaque salarié disposant d'une carrière complète - la contrepartie étant un engagement d'une embauche pour trois départs - arrive à échéance à la fin décembre 2009, et non pas 2008 comme indiqué.

L'ensemble de ces enjeux n'a pas fini d'être discuté, dans le cadre du CCE bien évidemment, mais aussi dans celui des futures négociations du nouvel accord triennal, l'ATGPE arrivant à échéance en juillet 2009. Le président a d'ores et déjà indiqué qu'il ne saurait être question cette fois-ci d'engagements de résultats (notamment sur le maintien de l'emploi et des périmètres), mais plutôt d'engagements de moyens à mettre en œuvre afin de sauvegarder autant que possible la gestion sociale historique de l'entreprise. Dans ces discussions, la composante sociale ne pourra pas être dissociée d'une approche économique et stratégique fine. A tout choc externe, une entreprise dispose de plusieurs choix possibles et il sera crucial que les représentants du personnel puissent faire valoir les solutions allant dans le sens d'une préservation de l'emploi.

LE PERCO “KESAKO”



Air France

La Compagnie met en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif : le PERCO, un produit d'épargne salariale volontaire et facultatif. Il permet aux salariés de se constituer une épargne supplémentaire, disponible au moment de la retraite. Le PERCO peut également servir au financement de l'acquisition d'une résidence principale. Il est débloqué par anticipation dans des conditions exceptionnelles (expiration des droits à l'assurance chômage, situation de surendettement, invalidé SS de catégorie 2 ou 3, décès du participant, conjoint, PACS).

FONCTIONNEMENT

Outre les versements volontaires, la participation et l'intéressement (en tout ou partie), le PERCO peut être alimenté par le transfert des droits affectés au Compte Epargne Temps (CET) dans la limite de 10 jours par an (loi n°2008-789 du 20 août 2008). Le PERCO peut également être alimenté par le transfert des droits disponibles du PEE, le transfert de plans d'épargne ouvert chez un précédent employeur, des versements exceptionnels.

Les droits du CET utilisés pour alimenter le PERCO seront versés par Air France une fois par an au mois de septembre et d'octobre. Les heures seront valorisées au taux du salaire horaire fixe de l'intéressé en vigueur le mois du versement dans le PERCO.

L'ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

L'abondement de l'entreprise a une validité limitée à l'année 2008. Il sera rediscuté chaque année. Il est calculé sur la somme des versements effectués au cours de l'année civile (2008 donc, en permettant à tous les salariés qui le souhaitent de transférer tout ou partie de la participation versée dans le PEE en 2008).

Le barème est le suivant :

- 100 % sur les 200 premiers euros (soit 200 € pour un versement de 200 €).
- + 75 % sur les 200 € suivants (soit 350 € pour un versement de 400 €).
- + 50 % sur les 200 € suivants (soit 450 € pour un versement de 600 €).

Les sommes placées dans le PERCO bénéficient d'exonérations de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu en fonction de leur origine (versements volontaires, abondement...) et de leur destination (transfert des capitaux vers un assureur en vue d'une rente, versement en capital).

[illegible]

Plusieurs formules de placement vont être proposées aux salariés (en actions, obligations, monétaires, diversifiées). Mais sur les principes, trois solutions se dégagent :

- > les fonds du PEE que les salariés connaissent déjà (à l'exception du fond en action Air France-KLM).
- > un Fond "solidaire" investissant dans des entreprises socialement et écologiquement responsables.
- > un fond "Horizon", qui gère la composition du portefeuille de chaque salarié en fonction de l'horizon de son départ en retraite. Avec une composition de moins en moins risquée au fur et à mesure que la date de départ se rapproche. Ce qui, compte tenu des événements actuels, doit être de nature à rassurer...



Outil central d'intégration des jeunes dans l'entreprise, l'alternance à Air France a toujours été l'objet d'une attitude volontariste, partagée à la fois par la direction de la Compagnie et les représentants du personnel. Malgré un contexte actuel très difficile, cette volonté a été réaffirmée dans le texte qui doit couvrir la période 2008-2011. Charge à vos représentants de veiller à sa réelle application.

■ SIGNATURE DE LA CHARTE DE L'ALTERNANCE 2008-2011

Si la plupart des objectifs des précédentes chartes sont réaffirmés, de nouveaux viennent les compléter et adapter le texte au contexte législatif :

- Développement de toutes actions permettant d'atteindre le seuil fixé par la loi, à savoir, 3 % dans l'état actuel des textes. Le quota non atteint entraîne un versement supplémentaire au titre de la taxe d'apprentissage. Aujourd'hui, ce taux est de 1,35 % pour le personnel au sol, de 0,55 % y compris le PNC. L'atteinte des 3 % ne pourra être que progressive. Les principales actions envisagées sont les suivantes :

- Développer l'accueil en contrat d'alternance pour les études supérieures de niveau BAC+4/5 dans tous les métiers et les formations professionnelles jusqu'au niveau BAC+3 dans les métiers hors périmètre de l'aérien (pour l'instant, l'accueil est réservé aux métiers de l'aérien pour ce niveau d'études).
- Promouvoir l'accueil en contrat de professionnalisation des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, comme le prévoit les nouveaux textes.
- Faire avancer au niveau de la branche les négociations en vue de la création d'un contrat de professionnalisation PNC, seule la période de professionnalisation existant actuellement.

- Quand l'emploi est ouvert, développer l'alternance sur des postes de niveau V (premiers niveaux de diplômes de l'Education nationale ou sans diplôme), dans le cadre de l'accueil des publics dits "prioritaires".
- Développer la communication et les outils utiles aux différents acteurs de l'alternance, afin de minimiser les conséquences de la complexité administrative des dispositifs sur le développement de l'alternance.
- Améliorer les indicateurs de suivi. Un chantier spécifique sera ouvert sur ce point. La commission centrale formation y jouera un rôle important en tant que force de propositions.
- Renforcer la cohérence globale des dispositifs d'alternance développés au sein de l'entreprise. Il existe en effet à l'heure actuelle trop d'importantes disparités entre entités en la matière.

Concernant les objectifs d'embauches, ceux-ci ne sont pas modifiés par rapport à la précédente charte. Ils sont toujours de 80 % pour les apprentis et de 50 % pour les autres contrats (qui sont, en grande majorité, des contrats de professionnalisation). L'an passé, les taux d'embauches ont été de respectivement 90 et 84 %. Compte tenu du contexte économique actuel, la question de revoir à la baisse ces engagements d'embauches a été très sérieusement envisagée par la DRH. Ils ont été finalement maintenus en l'état. En revanche, une clause de sauvegarde a été introduite, libérant l'entreprise de ses engagements en cas de "difficultés économiques graves ou bien en cas de crise nationale ou internationale majeure".

LES PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE

- **Les publics prioritaires** doivent être précisément définis, ainsi que les moyens mis en œuvre pour leur insertion. Depuis plusieurs années, la Compagnie tend en effet à faire progressivement disparaître les emplois de niveau V. Comment alors concilier la volonté d'intégrer des jeunes sans diplôme, tout en faisant disparaître, notamment par la sous-traitance, les emplois dits "à faible valeur ajoutée" ? Ainsi, la priorité donnée à ce type de public pourrait n'être qu'un vœu pieu.
- **La situation en province devra faire l'objet d'un suivi attentif.** A l'heure actuelle, l'alternance ne concerne que très peu les régions. Cet accord et les éléments positifs qu'il comporte, risquent encore une fois de rester lettre morte en dehors de la région parisienne. Les représentants du personnel ont réclamé un suivi spécifique des indicateurs par bassin d'emplois ainsi qu'une démarche volontariste de la part de l'entreprise pour le développement de l'alternance sur l'ensemble du périmètre de l'entreprise.
- **Les handicapés.** Pour les handicapés alternants, se pose le problème de l'adaptation des postes de travail. Pour beaucoup d'entités, l'accueil d'alternants handicapés est jugé de ce fait trop complexe. La mission "handicapés" et le service en charge de l'alternance vont faire du "lobbying" dans les services pour en montrer la faisabilité.
- **Les conditions d'exercice du tutorat doivent être clarifiées, ainsi que les modes de reconnaissance de cette fonction pour les salariés volontaires.** La Direction a bien insisté sur le fait que cette reconnaissance ne pouvait être pécuniaire. En revanche, la prise en compte des qualités nécessaires au tutorat dans les évaluations sera généralisée et uniquement lorsqu'elle est positive. S'agissant de volontariat, être tuteur ne doit en aucun cas nuire au salarié concerné. Même si la Compagnie ne manque pas de volontaires au tutorat à l'heure actuelle, l'atteinte d'un taux d'alternants de 3 % va nécessiter parallèlement une forte mobilisation de nouveaux tuteurs. C'est aussi pour cette raison que l'atteinte de l'objectif ne pourra être que progressive, afin de respecter la qualité de l'encadrement offert aux stagiaires. La charte prévoit ainsi une meilleure formation des tuteurs ainsi qu'une meilleure coordination, avec des rencontres régulières pour des échanges d'expériences plus fructueux.

LA FONCTION JURIDIQUE SE REORGANISE



Le point d'application du travail des juristes de la Compagnie tend à se déplacer : du droit social vers la gestion des risques. Evolution anodine ou bien symptomatique des mécanismes réels de l'économie ?

■ CONTEXTE ET OBJECTIFS

Pour des raisons historiques, la fonction juridique est une fonction "décentralisée". Chaque direction (Fret, Industriel...) possède en effet ses juristes. Mais en matière juridique, il faut noter des évolutions récentes significatives :

- l'émergence des "risques juridiques", c'est-à-dire de sanctions liées à la transgression des règles juridiques encadrant les marges de manœuvre de l'entreprise vis-à-vis notamment de la concurrence, des clients, des actionnaires ;
- la mise en cause de plus en plus fréquente des personnes morales.

Or, les juristes d'Air France, bien que de formation généraliste, seraient plutôt spécialisés dans le droit social.

Dans ce contexte, le projet de modification de l'organisation vise à :

- placer l'ensemble des juristes "décentralisés" sous l'autorité du directeur des Affaires juridiques pour améliorer la cohérence d'ensemble des actes et des réponses juridiques ;
- faire évoluer le rôle de la fonction juridique pour développer son efficacité dans la gestion du "risque juridique" (veille juridique et réglementaire, gestion des risques juridiques, respect de la conformité réglementaire).



Ni les effectifs, ni le lien fonctionnel, ni le lien géographique ne sont modifiés. L'objectif est de mettre en place la nouvelle organisation à la fin octobre. Cette réorganisation s'accompagne de la nomination d'un correspondant "Informatique et libertés" chargé de veiller à la conformité réglementaire des fichiers mis en place par Air France. Il faut ajouter que la nouvelle organisation ne transforme pas l'organigramme existant, mais ajoute simplement une responsabilité transversale à la structure existante.

Ce projet se traduira par la mise en place d'un plan de formation pour accompagner les juristes dans l'acquisition des nouvelles compétences. Cela dit les juristes, comme il a été dit, possèdent une formation généraliste et le droit de la concurrence est peu écrit puisqu'il est essentiellement étoffé par la jurisprudence.

UNE RÉORGANISATION ANODINE ?

Dans le contexte concurrentiel actuel, la réorganisation du juridique, et en particulier le déplacement du point d'application du travail vers la gestion du risque ne doit pas surprendre. Même si la concurrence est prégnante, les entreprises ne s'affrontent pas sur un marché pur et parfait. Les tarifs en particulier n'ont rien à voir avec des prix de marché, au sens où ils résulteraient de la confrontation entre une offre et une demande. Ils sont "sociaux" puisqu'en réalité ils relèvent moins d'une mécanique abstraite que de négociations et d'une veille concurrentielle incessante. Dans ce contexte, il se pourrait que les compétences juridiques deviennent plus cruciales pour une entreprise que ses compétences techniques ! Voilà de quoi alimenter la gestion prévisionnelle des compétences de la Compagnie. A condition qu'elle opte effectivement pour cette stratégie. Ce qui n'est pas forcément souhaitable.

Mais en l'occurrence, ce ne sont pas les compétences technologiques qui disparaissent. Il n'y a d'ailleurs pas à proprement parler disparition, mais ajout d'un domaine au domaine actuel d'intervention des juristes : le droit social. Peut-on affirmer dans ces conditions que le droit social et son objet (l'encadrement de la relation employeur/employé) perd de son importance pour l'entreprise ? Et si tel est le cas, comment l'expliquer ? La question est posée.

Comme on le voit, la réorganisation du juridique est loin d'être anodine. Et il faudra rester vigilant à ce qui s'y joue, moins pour des raisons internes à cette fonction (rien ne change : ni les effectifs, ni le lien géographique, ni le lien fonctionnel), que pour ce qu'elle nous apprend sur trois choses : les contraintes qui s'imposent à la Compagnie, les domaines de compétences retenus pour y faire face, les rapports de force en son sein.

LA DIRECTION GÉNÉRALE INDUSTRIELLE (DGI)



La Direction Générale Industrielle (DGI) se dote de capacités industrielles à l'étranger à travers la création d'une société commune avec Royal Air Maroc (RAM). Cette société, basée au Maroc, offrira à des clients tiers des prestations de révision de petits porteurs (A320). Mais ses activités pourraient s'étendre à d'autres types d'avions.

Régulièrement les avions de ligne sont immobilisés plusieurs semaines pour subir plusieurs types de visites techniques. Parmi ces visites, la check "D", autrement appelée "Grande Visite" est la plus lourde puisqu'elle consiste à démonter et à vérifier l'avion pièce par pièce. Lorsque des capacités pour réaliser ce type de prestation sont apparues dans les pays à bas coût de main d'œuvre, notamment en Asie pour les avions long-courrier, Air France a perdu progressivement sa clientèle tiers. Les coûts des visites techniques sont en effet principalement constitués de coûts de main d'œuvre et les gains de productivité ne permettent pas de rivaliser avec les taux horaires asiatiques.

Cette concurrence a tout d'abord touché les avions long-courrier, puis les moyen-courriers, impactant donc l'ensemble des centres de grande visite d'Air France (Orly Nord et Toulouse). Les capacités propres de la Compagnie, en termes de hangars et de personnel, ont été dimensionnées pour sa flotte et presque exclusivement pour elle, à l'exception du centre de Toulouse - Blagnac (le CIT), conçu avant le retournement du marché et qui se trouve actuellement en surcapacité.

UNE SOCIÉTÉ COMMUNE

Le projet de société commune avec la RAM vise à reconquérir une clientèle tierce en s'installant dans un pays à bas coût de main d'œuvre. Insistons sur le fait que cette nouvelle société n'aura pas vocation à réviser les avions de la flotte Air France mais bien ceux des clients tiers de la zone Afrique du Nord et Europe. Pour cela, il s'avère plus simple de s'associer à un partenaire local que de développer des capacités à l'étranger en partant de "zéro" (mais avec un effet moindre sur la création d'emplois puisque l'opération consiste à racheter des emplois existants).

Deux conséquences sont attendues directement pour Air France :

En proposant une offre globale intégrant les gran-

des visites des avions, petits et moyens porteurs, la nouvelle société pourra apporter à Air France les aspects "moteur" et "équipement" de ces contrats. Ce sont en effet sur ces deux activités que la DGI vise un développement commercial important, là où elle considère être capable de faire jouer au mieux ses atouts et là où les marges peuvent être élevées.

Parallèlement, les avions des clients de la nouvelle société pourront être révisés dans l'Hexagone lorsque les capacités de la société Air France/RAM seront saturées. Toutes les compagnies souhaitent en effet faire effectuer leurs grandes visites à la saison creuse, dans la mesure où elles impliquent une longue immobilisation des appareils.

CHANGEMENT SIGNIFICATIF DANS L'INTERNATIONALISATION DES ACTIVITÉS DE LA DGI

Tout d'abord il faut remarquer que lorsqu'on évoque les capacités de maintenance d'Air France, il faut désormais préciser leur localisation ; et il en sera toujours ainsi. La politique de la DGI consiste à penser sa stratégie d'investissement à l'échelle du monde. C'est ce que Lufthansa Technik (LHT) - un des principaux concurrents de la DGI - pratique depuis de nombreuses années. LHT réalise aujourd'hui une part significative de son chiffre d'affaires en dehors de l'Allemagne ; le groupe possède un effectif salarié important à l'étranger, peut-être même plus important qu'en Allemagne.

A priori, le partenariat avec la RAM ne devrait pas impacter, de quelque façon que ce soit, les sites d'Orly, de Roissy et de Toulouse où les petits porteurs d'Air France sont révisés. Comme il a été dit, il devrait même apporter une charge supplémentaire sur le site de Toulouse permettant ainsi d'améliorer ses équilibres économiques.

En situation actuelle de surcapacité, le président d'Air France s'est engagé à plusieurs reprises à maintenir un effectif minimum sur le site (500 salariés) et à garantir le fait que les avions d'Air France continueraient à y être traités.

Cependant, la meilleure garantie de l'emploi, ainsi que de la charge de travail, dépendent de la bonne santé économique. Quelle que soit l'importance stratégique pour la Compagnie de posséder des moyens propres de maintenance, il ne faudrait pas que les nouveaux eldorados de l'entretien avion, repérés en Afrique du Nord ou ailleurs, fassent oublier le nécessaire travail d'amélioration de la compétitivité de ses propres installations. Des marges de manœuvre existent, en commençant par la remise à plat du mode de calcul des coûts de cette activité, qui supporte à l'heure actuelle, l'essentiel des coûts de structure de la division industrielle.



Le CCE Air France vous souhaite
une année 2009 vers les e-toiles !



(NOUS RAPPROCHER ENCORE PLUS DE VOUS)
Panoramag N°6 - le magazine du CCE Air France

Bâtiment Le Dôme - 6, rue de La Haye - BP 12691 - Tremblay-en-France
95725 Roissy Ch. De Gaulle cedex

Directeur de la publication > François Cabrera - Secrétaire Général du CCE

Conception & Réalisation > service Communication du CCE AF - Rédaction en chef > Marie-Laure Hermanche

Maquette et iconographie > Nathalie Chave - Rédactionnel > Basma Ahmed-Kamal - service Economique du CCE AF
Imprimerie > Seldo



Revue imprimée sur Cyclus, papier certifié du "Label Ecologique Européen".
Cet écolabel "produit" apporte la preuve au travers des nombreux critères
d'évaluation, que le produit protège mieux la nature lors de sa conception que
d'autres produits similaires n'ayant pas cette certification. Usines certifiées
ISO 14001, norme destinée à limiter régulièrement l'impact de la production
sur la nature, eau, air, sols.