



Groupe Air France

Vos élus CSE vous informent

CSE Pileco du 23 septembre 2026

Informations du Président

Au cumul de janvier à août 2026, le **Chiffre d'Affaires du Marché France** atteint **3 713 M€** soit **+1%** vs 2025, **en ligne avec le budget 2026** dans un contexte d'**Offre réalisée** en recul de **1%**. **Une recette surtout portée par le Long-Courrier à +4%** à la suite du renforcement de l'Offre sur l'Asie, d'une demande toujours présente sur la zone Amérique/Canada/ Mexique et de la bonne tenue de la recette unitaire mais une demande client plus faible. **Les engagements des mois à venir sont en retrait reflétant l'attentisme lié à la conjoncture internationale. Ces résultats ne permettent pas d'absorber l'envolée des coûts « carburant ».**

✓ Résultats par canal de vente janvier - août 2026 :

Poids des Ventes Directes sur le CA MF 58%, portées par le canal Internet à +9% vs 2025 mais net recul des canaux Offline à -21%

Le CA des Ventes Indirectes est en recul de -1%, baisse de -16% chez les Agences en Ligne mais croissance coté Agences Généralistes +5%, Tours Opérateurs +3% et Premium Loisir +5%.

Les réservations sont inférieures de 3% à l'index de capacité en septembre et de 4% d'octobre à, décembre.

✓ Focus lignes DOM résultats aout 2026 :

Nos concurrents ont rajouté de l'Offre sur les DOM. Le **Chiffre d'Affaires est** en baisse sur l'ensemble des lignes, **-3%** sur Cayenne, **-7%** sur Fort De France, **-8%** sur Pointe à Pitre et **-6%** sur la Réunion. Le bon comportement du e-commerce **+6%** n'arrive pas à compenser le manque de dynamisme des autres canaux. Sur le **Réseau Régional Caraïbes** le CA progresse de **+1,2 %** avec une Offre en hausse de **+5,5 %** et **+6,2 % de passagers transportés. D'octobre à décembre, les réservations à venir sont supérieures à la capacité sur toutes les lignes sauf à Cayenne.**

Interventions CFDT :

Dans un marché déprimé, **l'ensemble des commerciaux ont fait le job** car les résultats sont en ligne avec le budget, il faut que cette performance **soit saluée dans les discours Direction.**

➤ **Hausse du carburant** : la CFDT demande la **revalorisation des indemnités IKV/IKS/IKD** ainsi que de **l'Indemnité de Transport Démarcheurs** pour les commerciaux utilisant intensivement leur véhicule personnel à des fins professionnelles et la **Prime Forfaitaire Mensuelle** des Télétravailleurs redéployés. **Le recours à plus de Télétravail peut également être une solution. La Direction doit agir !**

Réponses : la Direction suit l'évolution des prix des carburants mais au regard de la situation économique de l'entreprise, aucune mesure n'est prévue.

➤ **Assistants Ventes et Projet GBS** : **L'inquiétude est vive parmi les équipes. Le rehaussement du seuil de suivi des contrats couplé à la sous-traitance d'activités non déterminées à ce jour, plus l'arrivée de l'outil Topaz leur fait craindre de n'avoir plus d'activité.** Il faut rapidement que la nouvelle fiche de poste « Assistant Expert » soit présentée déterminant les activités qui resteront et que la Direction soit garante d'une répartition équilibrée des comptes entre Paris et la Province. La CFDT **réaffirme son opposition à la délocalisation d'activités à Budapest et insiste sur donner du temps au travail de concertation.**

Réponses : la Direction entend nos alertes concernant les AV. La nouvelle Directrice Générale du MF précise que le 1 octobre une réunion est prévue, elle y participera pour réaffirmer l'importance de ce métier au sein de la chaîne commerciale. Les retours des ateliers qui ont été mis en place seront pris en compte.

➤ **CRC** : Malgré la TASK FORCE, des **pannes informatiques à répétition** ont eu lieu durant l'été, les **salariés ont tenu bon** pour préserver la **qualité de service** : la **CFDT** exige désormais des **solutions concrètes et durables**.

➤ **PFA 2026 vs CA 2027** : la CFDT demande une **communication claire, transparente et homogène dans toutes les Directions** sur les modalités et calendrier afin d'éviter l'omerta dans certains services.

Réponse : Des informations seront données avant la fin du mois et la Direction RH rappelle que les règles d'application et sa mise en place sont soumises aux nécessités de chaque service.

➤ **MRS** : A la question d'un éventuel **déménagement des DOCKS**, rien n'est prévu à ce jour.

➤ **Référents** : La **CFDT** demande une **révision et revalorisation** de cette fonction afin que le travail soit **pleinement reconnu**.

Information sur la Politique Sociale, les Conditions de Travail, l'Emploi et le Bilan Social :

Les chiffres clés du Bilan Social 2025 au PILECO : **4135 Salariés** dont **67 % de Femmes**, **93 Embauches en CDI**, **112 Promotions**, légère hausse de **l'Absentéisme 3,10%** soit **+0.06%**, principalement pour maladie et maternité.

➤ Pour la CFDT notre constat est **nuancé, des indicateurs globalement positifs** mais des **points de vigilance demeurent !**

❖ Bilan social :

- **Effectif** : **-18 % embauches en CDI**, intégration de **10 apprentis**, 171 embauches en CDD, **203 départs** dont **125 départs retraites**, **34 démissions** et **13 licenciements**.
- **112 promotions** et **220 Mutations** internes.
- **Pyramides des âges** : **55% des salariés ont + de 50 ans**.

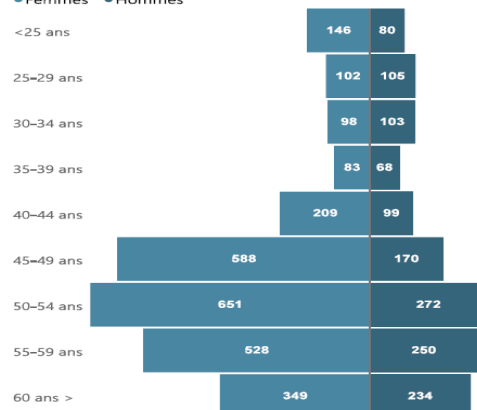
11 - EFFECTIFS

111 - Effectif total au 31 Décembre

	2025		2024		2023
	effectif	evol	effectif	evol	effectif
Total PS	4 135	-1,3 %	4 191	0,6 %	4 166
Cadres	1 894	3,4 %	1 832	4,7 %	1 749
Maîtrises/Techniciens	2 180	-4,8 %	2 291	-2,2 %	2 343
Ouvriers/Employés	61	-10,3 %	68	-8,1 %	74
Total	4 135	-1,3 %	4 191	0,6 %	4 166

116 - Pyramide des âges de l'effectif PS au 31 Décembre

• Femmes • Hommes



➤ La **CFDT déplore l'attrition des effectifs devenue structurelle** dans certains services. Les **transformations internes permanentes** dont **l'efficacité n'est jamais réellement questionnée** pèsent sur la **charge et les conditions de travail** des salariés.

➤ Avec **32% des effectifs âgés de plus de 55 ans**, **l'absence de renouvellement** dans certains services pose la question de la **transmission des compétences et des savoirs**. La **CFDT demande** davantage d'**actions de formation et de sensibilisation** pour mieux prendre en compte les **enjeux intergénérationnels**.

➤ **Accord GEPP arrive à échéance au 31 décembre 2026** : les salariés doivent connaître rapidement les dispositifs d'accompagnement qui seront proposés demain : retraite progressive, prime à la reconversion...

❖ Bilan Alternance :

227 alternants et 2736 au global AF avec des niveaux de diplôme de Bac à Bac+5.

➤ Pour la CFDT l'**Alternance est un véritable vivier de recrutement** et une opportunité pour **préparer les métiers** de demain, **transmettre les savoir-faire** et favoriser **l'intégration des jeunes**. Toutefois elle ne doit jamais devenir un moyen de compenser un **manque d'effectifs**.



❖ Bilan Handicap :

Le **taux d'emploi** des salariés en **situation de handicap** est **7,2 %** dans l'entreprise, au-dessus de l'obligation légale de 6%. Air France compte **2078 salariés en situation de handicap** dont **198 au PILECO**. En 2025, 30 embauches de salariés en situation de handicap ont été réalisées dont **3 au sein de la Direction Siège et Support**.

➤ Aucune embauche au **Commercial malgré un objectif de 3**. Pour la CFDT, l'enjeu ne doit pas se limiter au recrutement : il est essentiel de permettre aux **salariés en situation de handicap** de **construire leur parcours professionnel** et d'évoluer dans l'entreprise.

❖ Conditions de travail :

Temps partiel : **20,3%** des salariés du PILECO sont à **temps partiel** et la majorité d'entre eux est **employée** à **80%**.

➤ **Télétravail** : la CFDT dénonce un **cadre devenu trop rigide**, avec 3 jours de retour sur site imposés aux cadres et non cadres du Digital, sans bénéfice mesurable démontré. Les élus CFDT demande **davantage de souplesse** et la **réouverture de négociations** sur la charte Télétravail.



➤ **Changement climatique** : le **Télétravail Exceptionnel** doit pouvoir être déclenché lorsque les conditions de transports peuvent affecter la sécurité et la santé des salariés.

➤ **Situations conflictuelles** : le dispositif de signalement ne doit pas devenir l'unique réponse apportée aux salariés. La CFDT rappelle que **l'écoute ne suffit pas** : les causes des situations doivent être traitées et faire l'objet d'un suivi dans la durée. Lorsque cela est nécessaire, la **médiation extérieure** doit être **davantage mobilisée** par l'entreprise.

❖ Bilan Formation :

La Direction met en avant un **taux d'accès 100%** et **49122 heures** de formations dispensées.

➤ La CFDT déplore l'attrition du nombre de formateurs coté Commercial, le transfert d'actions de formation sur les Référents sans réelle contrepartie. Certains E-learning sont insuffisants pour appréhender la mise en place de nouveaux produits (Ex : Flying Blue Branded Fare Prime au CRC). Une formation doit toujours être réalisée sur le temps de travail, elle doit être intégrée dans la charge de travail.

❖ Bilan Egalité Professionnelle :

En 2025 les femmes représentent **67 % des effectifs** au PILECO. Sur les **167 salariés promus**, **111 sont des femmes** soit 2/3 promotions. Dans le cadre de l'accord NAO, le rattrapage salarial destinée à réduire les écarts de rémunération a bénéficié à **24 femmes** au niveau de la Compagnie dont **9 au PILECO**.

Enfin les femmes ne représentent que **2 des 10 plus hautes rémunérations** au PILECO.

➤ La CFDT reconnaît les **nombreuses actions engagées en faveur de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle**. Mais le constat reste contrasté : **plus on monte dans les niveaux de responsabilité, plus les femmes restent sous-représentées**. Pour la CFDT, il faut donc **poursuivre et amplifier les actions de sensibilisation, de mentoring et d'accompagnement des carrières** afin de faire durablement évoluer cette tendance. La CFDT déplore également **l'absence de données sur la représentation des femmes parmi les hors cadres**, ce qui ne permet pas d'avoir une vision complète de l'égalité professionnelle.

➤ La CFDT demande à la Direction de **véritablement prendre en compte les alertes portées par les élus**. Il est urgent de **redonner des marges de manœuvre aux managers et aux RH de proximité** alors que la prise de décision devient de plus en plus pyramidale.

CSSCT FTCC SIEGE

- ✓ **Support CCO : Déménagement** prévu en décembre 2026 au **Bâtiment 1 Nord**.
- ✓ **Nouvelle salle de crise** : Installation au **Bâtiment 3 Nord**, sous le CCO, avec une migration début **décembre** ; une attention particulière est portée aux nuisances sonores, aux conditions de repos et à l'accessibilité PMR.
- ✓ **Infirmiers/infirmières itinérants(es)** : Création d'un pôle de 2 à 3 IDEST itinérants(es), recrutement au volontariat en interne ou embauche en externe, sans suppression de postes, pour renforcer les équipes et anticiper les départs à la retraite.

➤ Les élus CFDT resteront **vigilants sur l'éloignement du CCO, les flux mais surtout l'accès du personnel médical en cas d'urgence** et **ont demandé un Rex sur la création du pôle d'infirmiers itinérants**.

CSSCT DOM

Information sur le **début des travaux** à venir sur la **DRC (Direction Régionale Caraïbes)** :

- ✓ **PTP : Extension de l'aéroport et déplacement** temporaire des équipes du **Pôle Clients** et du **Pôle Avion** vers une zone de **modulaires**.
- ✓ **CAY** : Projet de **modernisation 2026-2029** avec de nouveaux **espaces de travail et clients**, notamment un **salon** de 300 m² avec sanitaires et douches, une **évolution positive** pour répondre aux attentes de la clientèle Corporate.

➤ La CFDT sera **attentive aux conditions de travail dans les DOM** pendant cette phase de **travaux**.



Vos élus CFDT du PILOTAGE ECONOMIQUE

Prochaines sessions CSE les 20 et 21 octobre 2026