



PROCÈS-VERBAL

Réunion ordinaire du Comité d'Entreprise de l'UES HOP!, HOP!-Training et Lyon Maintenance Jeudi 29 septembre à Rungis

DIRECTION

Philippe MICOULEAU
Martine SELEZNEFF
Christophe NOËL
Anne SEBELIN

INVITÉS de LA DIRECTION

Pascale BAUDELET
Pierre-François BOUAULT
Thibaut LIBLIN
Cécile MALOUX
Laurence CAUCHOIS

ÉLUS CE TITULAIRES

PS
~~Tony BENOIT~~
Carole BOUÉ
Frédéric HABASQUE
Joël RONDEL
Karinne SERRANO
Mathieu TEKLA (à partir de 11h30)
~~Thierry TURCIS~~

ÉLUS CE SUPPLÉANTS

PS
Sébastien AVERLANT
Aude BOURHIS
Stéphane CHAUSSIDON
Isabelle FELDMANN
Julien FORT
Jacques PAUTY
Audrey SARRAMEA

PN

Pierre-Dominique BORROMEI
~~Sylvia BRIAND~~
Étienne CHAPAS
Olivier CHERIFI
Philippe GALIN
Yannick LEMAINÉ
Pauline POLONCEAU
Sébastien RIUS
Étienne ROSSIGNOL

PN

Frédéric BERZIN
Cédric CHALIGNE
Christophe CHARLOT
Émeline FRONTEAU-AYRAULT
Noémie LELLOUCHE
Samuel SAUTIÈRE
Arthur SCHERER
Pierre TRAVERSE
Frédéric ZIMMER

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

CFDT : Laëtitia CLAUDIC
CGT : Philippe GUEGAN
~~Flight Union Cockpit : Marc FRADET~~
SNPL France ALPA : Armand SIMON
SPL-CFDT : Max BRIAND
UNAC-CFE-CGC : Francisco MORATA
UNSA : Phèdre VILLEJOURBERT

ASSISTANTE du CE

Élise PADEL

NB : Les personnes dont le nom est raturé étaient absentes lors de cette réunion.

ORDRE DU JOUR

I. APPROBATION DU PV DU CE DU 21 JUILLET 2016, 25 AOÛT 2016.....	4
II. CONSULTATION DU CE SUR LE BILAN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR 2015	6
III. INFORMATION ET CONSULTATION DU CE SUR LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR 2017.....	16
IV. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'OUVERTURE D'UNE BASE DÉFINITIVE PN SECTEUR ATR À LYON	44
V. INFORMATION ET CONSULTATION DU CE SUR L'INTÉGRATION DU CLIENT TIERS KLC ET SES CONSÉQUENCES.....	17
VI. PRÉSENTATION DU PROGRAMME HIVER 2016/2017	48
VII. CONSULTATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CE	49
VIII. INFORMATION SUR L'IMPLÉMENTATION D'UN ELECTRONIC FLIGHT BAG SUR LA FLOTTE HOP!	50
IX. INFORMATION DU CE SUR LES DÉPARTS PNT VERS AF/TO ET SES CONSÉQUENCES	55
X. INFORMATION SUR LA MOBILITÉ PS/PNC VERS PNT	72
XI. PRÉSENTATION DE L'INTERFACE DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES.....	73
XII. INFORMATION ET CONSULTATION DU CE SUR LE BUDGET DES ŒUVRES SOCIALES 2016.....	74
XIII. QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES	76

9 h 30 Ouverture de la séance.

M. MICOULEAU : Bonjour à toutes et à tous. Avant d'entamer l'ordre du jour, je vous informe que nous travaillons activement sur le sujet du local CE de manière à ne pas naviguer en permanence d'une salle à l'autre. L'idée est de trouver une pièce climatisée, chauffée, disposant de la Wi-Fi qui nous accueille au sein de HOP!. Les travaux devraient commencer au plus tard le mois prochain et seront l'occasion de rafraîchir l'entrée et certaines salles de Rungis. J'espère que vous n'aurez plus longtemps à patienter pour que nous puissions nous retrouver dans un cadre approprié.

D'autre part, je me proposerais d'aborder un certain nombre de sujets de contexte de l'entreprise ou de perspectives stratégiques, compte tenu de la situation de HOP!, HOP!-Air France et des travaux en cours côté groupe. Plutôt que de perturber l'ordre du jour de la matinée et afin d'avoir le temps de répondre à vos questions, je suggère de le faire après la pause déjeuner.

I. APPROBATION DU PV DU CE DU 21 JUILLET 2016, 25 AOÛT 2016

Mme SELEZNEFF : Avez-vous des remarques au-delà des modifications apportées lors des différents échanges au cours des semaines précédentes ?

M. RONDEL : Si la Direction est d'accord, ces deux PV peuvent être soumis au vote.

M. NOËL : Les votants pour l'approbation des PV des 21 juillet et 25 août 2016 sont :

- **Isabelle FELDMANN en l'absence de Mathieu TEKLA**
- **Joël RONDEL**
- **Karinne SERRANO**
- **Frédéric HABASQUE**
- **Carole BOUE**
- **Audrey SARRAMEA en l'absence de Tony BENOIT**
- **Jacques PAUTY en l'absence de Thierry TURGIS**
- **Frédéric ZIMMER en l'absence de Sylvia BRIAND**
- **Pauline POLONCEAU**
- **Olivier CHERIFI**
- **Etienne ROSSIGNOL**
- **Philippe GALIN**
- **Sébastien RIUS**
- **Étienne CHAPAS**
- **Pierre-Dominique BORROMEI**
- **Yannick LEMAINÉ**

Nombre de titulaires présents : 12

Nombre de votants : 16

M. RONDEL : Si cette organisation simplifiée convient au Président, il vote le PV de CE et n'a plus à le signer.

Mme SELEZNEFF : Cela me semble plus pratique compte tenu de l'éclatement sur les différents sites. Je participerai donc au vote.

- **Approbation du Procès-Verbal de la réunion du CE du 21 juillet 2016 :**
 - Pour : 17
 - Contre : 0
 - Abstention : 0

Le Procès-Verbal du Comité d'Entreprise du 21 juillet 2016 est approuvé à l'unanimité des votants

- **Approbation du Procès-Verbal de la réunion du CE du 25 août 2016 :**

- Pour : 17
- Contre : 0
- Abstention : 0

Le Procès-Verbal du Comité d'Entreprise du 25 août 2016 est approuvé à l'unanimité des votants

II. CONSULTATION DU CE SUR LE BILAN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR 2015

Mme BAUDELET : Bonjour. Je vous présenterai les bilans N-1, le bilan du 1^{er} semestre 2016 et la note d'orientation que vous avez dû lire et que j'avais abordée lors de la réunion précédente. Je voulais préciser que normalement au mois de septembre, vous ne disposez pas de la masse de documents que je vous ai envoyée et que je suppose assez illisible. Cette quantité très importante découle du fait qu'à N-1 les trois compagnies sont encore distinctes, s'y ajoutent Lyon Maintenance et HOP!-Training. Je vous en donnerai ici une synthèse qui sera ensuite complétée par Julien, le président de notre commission, lors de sa présentation. Dans un souci de lisibilité, je ne garderai que les grandes lignes.

Nous n'avions pas les mêmes méthodes de compilation des données, ce qui a grandement compliqué cette élaboration. Dans certaines compagnies, les maintiens de salaire n'étaient pas pris en compte, dans d'autres c'était le cas pour les frais de déplacement et dans une autre tout était valorisé, ce qui est normalement la règle. Les méthodes de chiffrage étaient différentes, les outils de suivi également et le sont encore et la culture formation n'est pas intégrée de la même façon dans chacune des ex-compagnies. Pour toutes ces raisons, les chiffres que je vais vous présenter reflètent des volumes, mais ne sont pas tous affinés.

Le bilan 2015 représente un plan de 15 000 000 € prévus et 14 000 000 € réalisés, dont 45 000 € pour HOP!, 2 000 000 € pour ex-Airlinair, 3 500 000 € pour ex-Brit Air et 8 500 000 € pour ex-Regional.

Les points marquants, plus intéressants, car ils sont plus justes :

- une formation pour l'ensemble des managers sur la conduite des entretiens annuels de performance en lien avec la réforme formation ;
- une formation sur les risques psychosociaux pour l'ensemble des managers dans le contexte préalable à la fusion ;
- en informatique, les formations SABRE, Business Objects outil de reporting utilisé dans la plupart des directions et MS Project concernant la conduite de projets ;
- des formations au management et à la communication ;
- des formations métier liées à des évolutions de poste ;
- des formations PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ;
- la formation de 14 techniciens Airlinair et 35 Regional au Delta 600 dans le cadre de l'arrivée des nouveaux avions ;
- des qualifications avions sur le 170, le 190 et l'ERJ ;
- des QT ATR sur la partie PN pour des OPL – 7 QT ATR – 3 QT additionnelles Embraer 190 – 3 stages CDB ;
- Anglais technique à la maintenance qui était déjà en cours depuis 4 ans et dont la dernière session a eu lieu ;
- le début d'appropriation du CPF, la réforme ayant remplacé le DIF par le compte personnel de formation utilisé majoritairement sur l'anglais.

Au 30 juin, pour le premier semestre 2016, le plan est réalisé à environ 40 % avec un montant de 6 500 000 € sur un prévisionnel de 17 000 000 € pour 40 000 heures de formation et 3 200 stagiaires. Les 50 % n'ont pas été atteints, car l'effet fusion et la mise en place organisationnelle qui a suivi ont différé la mise en œuvre de certains projets qui vont être ou ont été réalisés depuis. L'enveloppe de 500 000 € a été partiellement utilisée. Ce chiffre continue d'augmenter depuis, mais à fin juin, 146 000 € avaient été investis et 225 stagiaires s'étaient formés soit en interne, soit en externe dans le cadre des mobilités

géographiques ou professionnelles. Je rappelle que cette enveloppe spécifique avait été dédiée par Monsieur MICOULEAU pour accompagner ces changements de l'entreprise et n'a rien à voir avec le PDV.

Il est à noter que les 77 agents de l'escale commerciale de Lyon ont été testés pour le démarrage des formations à la rentrée de septembre. Elles sont donc en cours. Pour les PNT, 5 QT ATR, 5 QT E-JET, 2 stages CDB Embraer et 7 stages CDB CRJ. Pour les PNC, 5 stages Chef de Cabine, 5 stages d'intégration. L'opération « HOP!-Air France un sourire d'avance » pour l'ensemble des PNC a débuté en mai par un séminaire et se poursuivra sur 2017.

À la maintenance, 8 QT CRJ, 2 ERJ et 5 Embraer 170 au 30 juin. Sur la partie CPF, 27 personnes l'ont utilisée pendant leur temps de travail et majoritairement sur l'anglais.

Pour ne retenir que les points spécifiques, Lyon Maintenance a récupéré l'entretien en ligne des 737 de Transavia sur les escales de Lyon et de Nantes, ce qui a généré des formations aux tâches simples et l'ouverture en octobre d'une QT Boeing 737. La migration d'AMASIS vers AMOS a poussé Lyon Maintenance à détacher un salarié qui s'est formé et a transmis ses connaissances à l'ensemble du personnel.

Pour HOP!-Training une part significative de hors plan est à noter. Elle est due au déploiement de nouveaux outils comptables liés à la fusion. N'ayant pas été prévues, ces formations se sont intégrées en lieu et place d'autres. Les formations d'un instructeur suite à son embauche et du nouveau responsable pédagogique étaient également hors plan. Les formations prévues et non effectuées au 30 juin seront faites au 2^e semestre.

Pour terminer, Julien FORT m'avait demandé l'effectif des techniciens qualifiés par machine et par escale de maintenance en ligne. Vous disposerez du tableau qui est présenté dans vos documents. Je ne l'ai récupéré que récemment, celui qui avait été établi préalablement comportait des erreurs sur les effectifs et les qualifications. J'espère que celui-ci est plus exact. Je laisse la parole à Julien pour compléter sur les grandes lignes de sa synthèse.

M. FORT : Bonjour à tous. J'interviens en tant que président élu de la commission formation. Nous nous sommes réunis le 6 septembre et vous avez reçu hier soir le compte rendu que nous avons établi. Sans répéter ce qu'a dit Pascale, en effet tous les chiffres du bilan 2015 ont été vérifiés et plusieurs erreurs ont été détectées. Les données qui ont été présentées sont identiques à celles qui figurent dans mon résumé. Pour compléter, j'exposerai les formations qui ont été faites sur le bilan du plan 2015.

- HOP! Rungis Montreuil : sur les 45 000 € réalisés, les formations suivies sont des conduites à l'entretien de progrès, des business objectifs, SABRE et RPS.
- Pour les PNT sur le secteur E-JET, 10 QT additionnelles étaient prévues, seulement 3 ont été réalisées. Quant aux stages CDB, 3 ont été effectués, aucun n'était prévu. Secteur CRJ : aucune QT additionnelle réalisée ou prévue. 3 stages CDB effectués pour 0 prévus. Secteur ATR : aucune QT additionnelle prévue, 7 réalisées. Aucun stage CDB prévu, 8 réalisés. De plus, 57 PNT ont suivi la formation sur les Delta ATR 600.
- Maintenance : secteur E-JET, 5 QT ERJ, 11 QT Embraer 170 et 4 QT Embraer 190 Pour la flotte CRJ, 5 QT CRJ7/9 K – pour l'ATR, 14 QT Delta ATR 600, 8 QT ATR complètes.

Je confirme les chiffres annoncés par Pascale, ils coïncident avec tous les documents que nous avons reçus et pour l'année 2015, ce sont les seuls éléments complémentaires que je peux vous apporter.

Concernant le bilan de formation 2016, le réalisé au 1^{er} semestre pour HOP! est bien de 6 500 000 € en précisant que sur l'enveloppe des 500 000 € pour l'accompagnement post fusion, 146 000 € ont été réalisés. Pour Lyon Maintenance, le réalisé au 1^{er} semestre 2016 s'élève à 20 000 €, il faudra ajouter 44 000 € au prévisionnel du 2^e semestre. Pour HOP!-Training, le prévisionnel de l'année 2016 est de 66 000 €, le réalisé au 30 juin de 20 000 €.

Les formations suivies pour cette année :

Pour les PNT : 5 QT ATR, 5 QT E-JET, 2 stages CDB Embraer, 7 stages CDB CRJ et 30 formations instructeurs UPRT. Hors mis les appels d'offres en cours, d'autres QT ou stages CDB ne sont pas prévus d'ici la fin de l'année 2016.

Pour les PNC : 5 stages Chef de cabine et 5 stages d'intégration.

Pour la maintenance : 8 QT CRJ, 2 QT ERJ et 5 QT Embraer 170. Actuellement en cours, 10 stagiaires en QT CRJ et pour cette formation une deuxième session aura lieu en novembre. QT ATR 1 fin septembre et 1 en novembre.

Pour Lyon Maintenance, 3 stagiaires en QT Boeing 737 en octobre.

Suite à la demande de la commission, nous avons abordé le sujet des effectifs de techniciens des bases et des QT disponibles dont le tableau qui vous est présenté a été reçu hier. Je vérifierai ces données probablement exactes, car la présentation initiale a été corrigée.

La note d'information sur l'orientation du plan de formation 2017 qui a été présentée au CE du 25 août et aux membres de la commission formation le 6 septembre met en évidence un process de recueil des besoins avec une deadline au 30 septembre. Je n'ai pas pu vérifier dans tous les services, mais les retours que j'ai obtenus montrent que cela a été pris en compte par les managers, notamment à la maintenance. Par contre, sur ce plan de formation, les membres de la commission déplorent que la note ne prenne pas en compte le volume de formation induit par la filière filiale pour gérer les besoins d'Air France.

M. CHARLOT : Si j'ai bien compris, les informations pour le plan de formation 2017 ne prennent pas en compte les départs vers Air France, en tout cas pour les PNT.

M. TRAVERSE : J'avais soulevé le problème en commission de formation, la note d'orientation ne tient absolument pas compte des départs vers Air France qui seraient apparemment assez importants. Nous n'avons pas eu de réponse à ce sujet, nous espérons l'obtenir aujourd'hui.

Mme SELEZNEFF : Lorsque la note d'orientation a été établie, nous n'avions pas connaissance de tous les éléments et surtout des conséquences des départs pour Air France en matière de formation. Dans le cadre du point figurant à l'ordre du jour, nous vous communiquerons les informations dont nous disposons et le plan d'action. Ce n'était effectivement pas mentionné dans la note d'orientation, mais nous ferons le nécessaire pour accompagner cette mobilité.

M. GUEGAN : Cela signifie-t-il que vous n'étiez pas au courant ?

Mme SELEZNEFF : Non, mais nous étions plutôt orientés sur tout ce qui concernait HOP! en interne et qui était post fusion avec le passage des 3 compagnies ayant des suivis différents à l'organisation actuelle et la consolidation d'un plan. J'en profite pour remercier les membres de la commission pour leur travail. Nous ne savions pas et ne savons pas

encore précisément quelles seront les conséquences sur le plan de formation. Cependant, je prends note que nous aurions pu mentionner que ces départs éventuels pourraient avoir des conséquences dans ce domaine.

M. GALIN : Je suis étonné que nous soyons consultés sur un budget de formation qui n'est pas définitif et ne comporte pas de calendrier, alors que nous avons aujourd'hui une idée de ce qui se produira et du nombre de départs.

Mme BAUDELET : Ce n'est « que » la note d'orientation. Le plan prévisionnel sera présenté au mois de décembre et chiffré avec un certain volume, car ce n'est pas encore totalement arrêté à ce jour, mais l'entreprise saura s'adapter si les volumes sont supérieurs. Le prévisionnel prendra en compte cet enchaînement de qualifications.

M. GALIN : Un ordre de grandeur sera-t-il communiqué ?

Mme SELEZNEFF : Nous verrons à ce moment-là, mais pour l'instant il n'y en a aucun.

M. FORT : J'aurai à vérifier que le dossier que je vous ai envoyé est le bon, mais pour terminer la présentation du compte rendu de la commission, j'aimerais compléter par des éléments concernant les PNC. Les formations qu'ils ont effectuées en 2015 :

- secteur Embraer, 9 stages d'adaptation Embraer, 189 stages management chef de cabine, 8 stages de réadaptation chef de cabine sur ERJ ;
- flotte CRJ, 0 QT, 0 stage chef de cabine, mais 16 reprises longue absence et 9 recyclage IPNC ;
- secteur ATR, 0 QT, 0 stage chef de cabine, mais 9 formations fatigue IPNC.

En commission, la Direction a confirmé qu'il n'y aura pas de bi-qualification de PNC en 2017, compte tenu des accords PNC différents qui courent jusqu'à juin 2017. Le programme de formation réglementaire PNC Embraer est établi par année calendaire, donc de janvier à décembre, alors que les programmes de formation réglementaires des PNC CRJ et ATR le sont par année IATA, soit d'avril à octobre. Il sera progressivement recalé de façon calendaire, en commençant par un calage de février 2017 à janvier 2018 pour le programme 2017.

Les recyclages PNC Embraer et ATR se dérouleront sur 3 jours et ceux des CRJ sur 4 jours, en raison des mises en place. Les modules CRM, sûreté, matières dangereuses et feu-fumée pourront se faire en mixant les PNC Embraer, CRJ et ATR. Pour les PNC, une formation commerciale assurée via le projet « HOP!-Air France un sourire d'avance » piloté par le cabinet Projection clients ; Des séminaires mi-2016 regroupant des PNC HOP! et Air France, 40 cadres et instructeurs formés sur 2 jours et 45 PNC et chefs de cabine sélectionnés formés sur 2 jours pour devenir des relais-ambassadeurs. En 2017, une journée de formation hors recyclage annuelle PNC sera prévue pour former tous les PNC à « HOP!-Air France un sourire ». Le module commercial du recyclage annuel PNC disparaît.

M. GALIN : Dans le prévisionnel, rien n'est mentionné sur la formation concernant la documentation électronique.

M. FORT : Ce point n'a pas été abordé.

M. GALIN Je pose la question à la Direction. La documentation électronique est-elle prévue dans la formation 2017 ?

Mme BAUDELET : Il n'y avait rien en 2016, mais je n'ai pas encore le plan 2017 et je l'ignore. Ce sujet avait été évoqué et je serai sans doute plus précise en décembre. Pour l'instant, je n'ai pas d'informations.

M. CHALIGNE : Aucune formation en e-learning n'est mentionnée. Souhaitez-vous la développer ou a-t-elle été abandonnée, reportée ?

Mme BAUDELET : La formation en e-learning est un des sujets 2017 dans le schéma directeur que nous sommes en train de mettre en œuvre. Nous étudions quels types de formations pourraient être faites de façon digitale quels que soient les métiers.

M. CHALIGNE : C'est donc encore au stade de l'étude et il n'y aurait rien de fait en 2017 pour l'instant.

Mme BAUDELET : Je l'ignore, mais pas obligatoirement.

M. TRAVERSE : En commission de formation, nous n'avons pas obtenu la réponse concernant le volume de QT qui serait prévu suite aux PDV pour équilibrer les différents secteurs. Avez-vous des informations ?

Mme SELEZNEFF : Suite aux PDV qui sont organisés par entreprise et donc par secteur de vol, les départs ne nécessitent pas d'être remplacés par des croisements par secteur de vol. Les départs qui ont eu lieu, s'ils sont en PDV n'ont pas forcément à induire de remplacements. La question pourrait se poser plutôt sur un équilibrage de fonctions que de secteurs. Au mois d'août, nous avons lancé un appel d'offres pour des passages commandant de bord et nous en avons diffusé directement avant l'été sur le secteur ATR dans tous les secteurs de vol. Nous intégrerons donc à la fois les besoins pour l'année prochaine, ceux pour remplacer les départs et effectivement cet équilibrage secteur – fonction dans ce cadre. Cela est préférable à une mise en place spécifique dès maintenant, alors que le contexte intégrera plus de qualifications que ce qui était prévu.

M. TRAVERSE : La réponse nous a effectivement été donnée par rapport aux nominations de commandants de bord, par contre, pour les copilotes nous n'avons pas le rééquilibrage. Confirmez-vous qu'il se fera sur 2017 ?

Mme SELEZNEFF : Cela rejoint tout à fait votre question précédente. Nous aurons à faire face à un certain nombre de plans de qualifications liées à la mobilité interne pour remplacer les départs vers Air France. Ils comprendront des besoins propres que nous aurons eus indépendamment des départs et nous regarderons pour toutes les fonctions et pour tous les secteurs de vol quels sont les besoins en plan de formation qui accompagneront les mobilités que nous mettrons en œuvre.

L'option de vous avions prise était dans un premier temps de lancer des appels d'offres, vous avez eu les commissions paritaires à cet effet, pour commencer à gréer des postes de commandants de bord, car leur mise en œuvre dans le cadre des conventions actuelles qui perdurent nous permettait de le faire. Sachant qu'ensuite, les postes OPL font l'objet des négociations avec les organisations syndicales, puisque nous n'avons pas encore de règles pour pratiquer des mobilités inter secteurs sur les OPL. Mais vous avez tout à fait raison, il faudra définir les processus et comment remplacer les OPL et ce sujet est dans le champ de la négociation pour les modalités à mettre en œuvre.

M. GALIN : Il serait appréciable de différencier les conséquences liées à la réorganisation, la fusion, le PDV et celles dues aux départs simples vers Air France, aussi bien au niveau des coûts que du nombre de formations si possible.

Mme SELEZNEFF : L'impact sur les PN provient plus de la diminution du nombre de charges avions que d'un changement d'organisation. Il dépendra de la façon dont nous gérerons le besoin dans les mois à venir par secteur de vol. Nous ferons un plan global. Nous ne raisonnons pas en définissant à quels titres sont ces besoins, mais nous regardons ce qui sera nécessaire de façon calendaire dans les prochains mois. En revanche, sur le plan économique, nous noterons le coût induit par les mobilités, par les QT qui seront mises en œuvre à cet effet, mais j'ignore si nous serons capables de définir la part qui aurait été faite quoi qu'il arrive.

M. GALIN : C'est important, car nous pourrions envoyer la facture à Air France.

Mme SELEZNEFF : C'est un autre sujet.

M. RIUS : J'aimerais revenir sur ce que vous avez évoqué concernant le PDV, soit que les appels d'offres aient été lancés pour le rééquilibrage suite au départ d'un certain nombre de commandants de bord notamment. Or, il me semble que sur le secteur CRJ, nous avons constaté que pour une suppression de postes de 11 commandants de bord, il y a eu 17 départs dans le cadre du PDV. Si j'en fais le bilan, il reste 4 commandants de bord à remplacer.

Mme SELEZNEFF : Concernant le secteur Bombardier, puisque vous faites référence à ce qui s'était produit pré fusion, des passages commandants de bord avaient été faits en anticipation des départs à venir, pour nous permettre d'accepter plus de demandes. Nous regarderons donc maintenant l'ensemble des besoins fonction-secteur de vol intégrant la situation que nous connaissons. Pendant l'été, dans l'appel d'offres, des passages commandants de bord étaient bien prévus et il me semble que les chiffres ont été revus également en commission pour prendre en compte un certain nombre d'éléments. Nous ne serons peut-être pas dans une logique de bilan précis modalité par modalité, mais plutôt dans une vue globale, car nous aurons de toute façon des qualifications liées à la mobilité, au remplacement des départs.

M. RIUS : J'entends votre argument d'anticipation, mais ce n'est pas le sentiment que j'en avais. Ces formations de commandant de bord dites anticipées avaient été décidées largement en amont et c'est un retard de calendrier qui a fait coïncider leur arrivée avec le PDV. Il est évident qu'il ne faudra pas regarder seulement sur le PDV, mais aussi sur le global. Cependant, j'insiste. Vous savez que nous avons un léger litige au niveau des organisations syndicales sur la façon dont ce PDV a été géré et pour rester clair et être dans le respect de ce qui s'est fait en termes de départs je pense que faire le solde de ce PDV est nécessaire en regréant ces postes de commandant de bord définitivement.

Mme SELEZNEFF : Lorsque nous aurons l'ensemble de la perspective, nous regarderons ce que nous sommes capables d'isoler dans les mobilités, mais c'est un peu artificiel, car indépendamment des départs, nous avons besoin de gréer un certain nombre de postes et nous conduirons notre raisonnement en fonction de la situation actuelle et des besoins aujourd'hui et demain.

M. GALIN : C'est ce que j'évoquais. Il s'agit de différencier ce qui est lié au solde de tout compte du PDV, de la fusion et ce qui sera dû aux départs vers Air France. Je pense que c'est psychologiquement important pour tout le monde d'être clair sur ce point.

Mme SELEZNEFF : Je ne suis pas contre l'exercice.

M. GALIN : Mais nous comprenons que vous raisonniez globalement.

M. CHARLOT : Vous avez parlé des qualifications, notamment les passages commandant de bord faits pré fusion, pour anticiper le PDV et ensuite de ceux de cet été prenant également en compte le PDV. Donc, je ne comprends pas desquels il s'agit.

Mme SELEZNEFF : Je parlais des qualifications entreprises et effectuées pré-fusion. Alors que cet été, cela concernait les appels d'offres lancés sur la base de besoins, d'équilibrage par rapport à des secteurs fonction et dont les qualifications ne sont pas encore faites. Dans le cadre de la commission paritaire, ils avaient été augmentés en anticipation des départs vers Air France. Comme les derniers pilotes du PDV ne partiront que dans le 4^e trimestre, lorsque nous avons revu les évaluations de besoins nous avons tout intégré en choisissant d'avoir des stages plus importants pour s'y préparer.

M. GALIN : À votre avis, vers quelle période tomberont les appels d'offres pour le reste ?

Mme SELEZNEFF : Tout dépendra des règles que nous serons en mesure de mettre en œuvre.

M. MICOULEAU : Tout d'abord, 6 ou 7 mois avant, au lancement du PDV, nous ne pouvions pas anticiper toutes les rumeurs et les tracts qui ont circulé en juin. D'autre part, historiquement, il est déjà arrivé qu'Air France « pille » le stock de pilotes de certaines compagnies qui forment aujourd'hui HOP!. Les appels d'air qu'Air France ou Transavia ont largement les moyens d'anticiper sont au cœur d'un nouveau dialogue plus construit ouvert entre la Direction de HOP! et celle d'Air France. La demande qui lui est faite est une planification de ces mobilités et de tenir compte des impacts sur la qualité de service au client. Ce n'est pas qu'une question de coût, mais également de qualité et de capacité à produire.

M. SIMON : Selon certaines sources bien informées, à l'issue du PDV, avant même qu'aient lieu les premiers départs vers Air France, nous aurions un déficit structurel d'une trentaine de pilotes qui n'apparaît pas dans ce plan de formation.

M. MICOULEAU : Ces sources ne sont pas bien informées. Nous sommes totalement transparents sur ces besoins, sur les dimensionnements. Nous faisons de l'affichage complet dans des réunions bilatérales, nous essayons de construire avec vous organisations syndicales une bonne trajectoire, intelligente qui permet d'ouvrir le maximum de possibilités de mobilités et de carrières, tout en respectant un minimum d'objectifs de production et d'économie du système. Effectivement, ces ajustements nécessaires post-PDV que nous avons analysés à l'unité près seront bien pris en compte dans les processus de formation, de qualification et de promotion.

M. SIMON : Nous étudions le bilan de la formation 2015, nous abordons de ce qui s'est fait en 2016, le prévisionnel et il est regrettable que ces 28 pilotes n'apparaissent pas.

M. MICOULEAU : Une vérification après fusion était indispensable, car dans la réalité tout ne fonctionne pas exactement comme on le voudrait. Dans ces ajustements nécessaires liés à des problèmes de qualité de la connaissance ou de la maîtrise d'un certain nombre de règles d'emploi et d'engagement non écrites, il a fallu réajuster notre prévision initiale de dimensionnement que nous avons partagée avec vous, il n'y a aucun mystère. Nous en tenons compte et évidemment cela fait partie de l'ensemble du périmètre des besoins.

M. SIMON : Je voulais simplement vous faire remarquer que ces 28 pilotes devraient apparaître dans le prévisionnel de la formation.

Mme SELEZNEFF : Je prends note que nous devons être plus exhaustifs lors de la préparation de la note d'orientation, car nous aurions pu mentionner qu'il y aurait à des titres divers des qualifications et de la mobilité à accompagner en matière de formation. En revanche, sur les quantifications, sur cette estimation du besoin, nous l'avons fait.

Le PDV avait été calculé d'après les chiffres de septembre 2015. Air France ne savait pas exactement ce qu'il ferait l'année suivante, nous non plus concernant les types de rotation, la densification et le besoin qui avait été calculé par les compagnies précédentes sur la base d'hypothèses qui ne se sont pas tout à fait confirmées.

M. SIMON : Je pense que ce détail est très important, car le PDV est justifié par une baisse de 5 charges et le sous-effectif qu'il génère, additionné des départs vers Air France laisse un soupçon très profond parmi la population PN et je suppose au niveau de tous les salariés sur de possibles ou probables baisses de charges supplémentaires. Cette hypothèse est extrêmement anxiogène pour le personnel et vous avez nécessité à rassurer l'ensemble des salariés et les PNT en particulier. Voilà pourquoi le fait que ces 28 pilotes déficitaires structurellement ne soient pas pris en compte dans les plans de formation prévisionnels est inquiétant.

M. MICOULEAU : Cet après-midi, je reprendrai sur les prévisions d'activité et sur ce que nous pouvons aujourd'hui anticiper sur l'avenir de HOP! Air France et de HOP! en particulier. Il est utile que vous fassiez cette remontée, car j'entends les rumeurs les plus folles, y compris sur le hub avec des fermetures de 3-4 routes, donc il est important que nous rétablissions.

Je reviens sur la méthode. Si nous étions dans une autre logique de gestion du sujet, nous aurions pu ne jamais vous parler de ces 28 pilotes. Si nous le faisons en transparence, c'est bien que nous les intégrons dans nos besoins. C'est d'ailleurs plutôt un bon signe, car nous nous apercevons qu'il en manque 28 et que nous nous sommes trompés. Nous le disons et forcément nous les formerons et les qualifierons.

Cette posture, je souhaite que nous l'entretentions dans le cadre du dialogue social que nous avons essayé de nouer depuis plusieurs mois. Nous ne sommes pas là pour cacher quoi que ce soit, mais au contraire pour partager et construire ensemble. Ce n'est pas toujours facile, mais globalement, j'estime que nous y parvenons davantage en partageant l'information et en acceptant de reconnaître que nous avons des ajustements à faire plutôt qu'en essayant de cacher nos erreurs.

M. SIMON : Je ne vous ai pas taxé de cette intention.

M. MICOULEAU : Je ne dis pas que vous l'avez fait, je précise pourquoi il est préférable de partager cette information. Par contre, sur l'ensemble du sujet de la psychologie, de la crainte ou de la paranoïa sur la réduction d'activité, nous ferons un point beaucoup plus complet cet après-midi.

M. CHALIGNÉ : Concernant le secteur PNC, chez Brit Air 10 Chefs de Cabine sont partis dans le cadre d'un PDV. Comptez-vous les remplacer ? Dans l'affirmative, l'appel d'offres se fera-t-il chez Brit Air, chez HOP! ? J'entends bien qu'il n'y a plus de Brit Air, comme il n'y avait plus de Regional au moment où un appel d'offres a été fait dans cette compagnie.

Mme SELEZNEFF : Je pense qu'il est important que nous parlions de secteurs de vol. Là où je vous suis, c'est que tant que nous n'avons pas de modalités négociées autres, ce sont les conventions des ex-compagnies qui s'appliquent jusqu'à fin juin. C'est la raison pour laquelle des questions se posent côté pilotes et nous n'avons pas forcément de solutions. Pour les PNC, dans le cas de besoins en chefs de cabine, si aucune autre disposition n'a

été négociée par les organisations syndicales, soit nous appliquerons les modalités des conventions, soit des règles transitoires ou définitives, mais elles aussi négociées avec les OS.

Sur le fond, nous étudions les besoins en effectif PNC. Les questions sur les bases et la mobilité inter bases ne sont pas encore analysées précisément, mais elles le seront. Nous verrons s'il est nécessaire de faire des passages de chefs de cabine, car je rappelle que le PDV pour les CC n'était pas forcément conçu dans l'optique de les remplacer. Comme nous le faisons pour les pilotes, nous évaluerons les besoins non pas par rapport à l'histoire, mais à partir de notre situation actuelle d'effectif et de ce qu'il est nécessaire de prévoir en se tournant vers l'avenir.

M. CHALIGNE : Le premier volet de ma question était de savoir si des stages chef de cabine étaient prévus d'ici décembre.

Mme SELEZNEFF : Pour l'instant, ce n'est pas le cas.

Mme POLONCEAU : Je voudrais apporter une précision concernant notre population. Sur le plan de formation et les besoins futurs, sachez que le SNPNC national était hier en réunion avec la Direction d'Air France et a demandé officiellement la mise en œuvre de la filière filiale PNC. Au niveau SNPNC Direction, le chantier sera mis en route assez rapidement. Au sein de ce Comité d'entreprise, le SNPNC demande également qu'un croisement d'accords permette un démarrage rapide au vu des besoins d'Air France en PNC pour l'année 2017.

Mme SELEZNEFF : Côté Direction, les discussions ont aussi commencé, donc cela pourra permettre de trouver des solutions. Pour l'instant, ces prévisions sont à plus long terme que pour les pilotes desquels ils ont un besoin immédiat, mais les démarches sont aussi engagées dans ce sens.

Mme POLONCEAU : Comme nous avons là plus de visibilité et de temps, anticipons pour que l'entreprise HOP! ne se retrouve pas en difficulté, le jour où cet accord sera entériné et que les départs se feront rapidement.

Mme SELEZNEFF : Tout à fait.

M. MORATA : Il n'existe aucune convention du secteur CRJ, la notion de secteur n'est qu'une organisation interne à HOP!. Nous parlons de conventions PNC ex-Brit Air, ex-Regional et ex-Airlinair. Toutes les règles conventionnelles PNC proviennent des ex-compagnies opérationnelles en vigueur jusqu'à fin juin. En termes de promotion chef de cabine, ce sont bien ces règles qui s'appliquent, tant qu'il n'y aura pas d'accord de substitution.

Mme SELEZNEFF : Je pense n'avoir parlé que de conventions des ex-compagnies et de secteurs de vol, mais sur le fond nous sommes d'accord, il n'y a aucun problème.

En l'absence d'autres questions, nous passons à la consultation avec les mêmes votants que précédemment.

Consultation du Comité d'entreprise sur le bilan de la formation professionnelle 2015 :

16 votants

- Pour : 0
- Contre : 0
- Abstention : 16

Avis défavorable du CE sur le bilan de la formation professionnelle 2015.

Mme SELEZNEFF : Ayant présenté les deux sujets, nous passons à la consultation sur le point suivant.

III. INFORMATION ET CONSULTATION DU CE SUR LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR 2017

Mme SELEZNEFF : Pour la consultation du CE sur les orientations de la formation professionnelle pour 2017 :

16 votants

- Pour : 0
- Contre : 0
- Abstention : 16

Avis défavorable du CE sur les orientations de la formation professionnelle 2017.

V. INFORMATION ET CONSULTATION DU CE SUR L'INTÉGRATION DU CLIENT TIERS KLC ET SES CONSÉQUENCES

- Information et consultation sur les grilles horaires « Check C »

Mme SELEZNEFF : En accord avec les membres du CE, l'ordre du jour est modifié et nous accueillons Thibaut LIBLIN.

M. LIBLIN : Bonjour à tous. Cette présentation fait suite à celle faite le mois dernier. C'est à la fois un suivi de l'avancement des travaux sur l'intégration de ce client et une consultation sur l'organisation de la production.

Des réunions bilatérales avec les syndicats du sol et une réunion de négociation plénière le 13 septembre ont eu lieu depuis le 25 août, en vue de négocier un avenant à l'accord Check C qui était en vigueur à Clermont-Ferrand sur l'organisation de production des chantiers de maintenance lourde.

Nous sommes parvenus à la signature d'un accord le 15 septembre. En parallèle, nous avons lancé l'information et la consultation du CHSCT le 21 septembre. Lors de cette réunion, il est apparu que sans attendre le CE d'aujourd'hui, il était nécessaire de faire une communication plus directe avec le personnel, ce que j'ai fait le 23 septembre et le 27 septembre à 22 heures avec les équipes de nuit.

Concernant la préparation des chantiers, nous avons réceptionné les premiers work packages, donc le draft, puis le définitif et le client est venu nous le présenter hier. Nous avons pu faire une inspection de cabine du premier avion. Il s'agit d'un point assez important. Il fallait évaluer le vieillissement de la cabine, car nous ne connaissons pas leur exploitation, ni la façon d'entretenir leurs cabines au fil du temps. Il en a découlé une analyse des besoins de pièces cabine et la bonne nouvelle est que leurs fauteuils sont identiques aux nôtres, seules les housses diffèrent. Cela a un impact très important en sécurisant l'approvisionnement des pièces sur les fauteuils.

Nous avons aussi procédé à une analyse en logistique sur la charge de gestion de commandes et nous devons encore travailler sur la façon de passer toutes les commandes de pièces qui ne seraient pas en stock. C'est un sujet sur lequel nous avons avancé et je souhaiterais en parler dans le courant du mois avec le CHSCT en termes d'organisation de production.

Sur la partie organisation des chantiers, nous avons commencé les observations terrain avec le cabinet Cassiopée. Il en ressort une perspective de forte augmentation de la présence de techniciens sur les chantiers de Check C et des réflexions sur une organisation efficace du travail avec 25 à 30 personnes. Cela suppose un certain nombre d'aménagements en matière d'ordonnancement, de préparation, d'anticipation des travaux et donc une évolution dans la gestion du travail. Ces aspects d'ordonnancement, de lancement des travaux ressortent aussi fréquemment dans les réunions avec le personnel.

Pour l'organisation cible de la production de Clermont-Ferrand, nous retrouvons des fonctions support type magasin, contrôle, bureau technique de production, des ateliers support qui ne sont pas directement liés à la Check C, tels que l'électromécanique, les moteurs, les moyens généraux. Nous avons une organisation de pistes pour laquelle nous mettons en place un horaire à 8 lignes, donc avec 8 techniciens qui tourneront à tour de rôle à partir de l'équipe 3x8 sur le support à l'exploitation de Clermont-Ferrand où se produisent toujours des passages.

M. RONDEL : Il n'y a pas seulement des passages à Clermont-Ferrand où 3 avions dorment tous les soirs.

M. LIBLIN : Excusez-moi, c'est effectivement le cas. Avec ces 8 personnes, l'ensemble de la charge de maintenance en ligne à Clermont-Ferrand sera couverte. Pour l'équipe cabine, également nommée ARCA, il n'y a pas d'évolution. Elle restera en place avec les structures actuelles. Il en va de même pour l'équipe chaudronnerie.

Les changements les plus profonds s'opèreront sur les équipes que j'ai appelées 2x8 et 3x8, avec pour l'équipe 2x8 essentiellement un changement d'horaires. Elle avait une grille en rotation à 35 heures de moyenne chaque semaine avec une semaine de nuit toutes les 9 semaines et nous allons vers un pur horaire 2x8 en cycle sur 4 semaines. Les deux changements sur l'équipe 3x8 portent l'un sur les grilles horaires et l'autre sur l'activité qui est aujourd'hui plutôt de la Check A et du dépannage. Dans le cadre de ce projet, elle est réorientée sur une activité de Check C.

Concernant la maille de management, nous réaffirmons la structure d'équipe qui était définie à Clermont-Ferrand. Parmi les techniciens figurant dans chaque équipe, deux seront appelés chef de groupe. Ce sont des agents de maîtrise qui ont vocation à faire du management opérationnel sur le chantier, c'est-à-dire à coordonner des tâches complexes. Un chef d'équipe, agent de maîtrise d'encadrement sera le manager de l'équipe.

L'organisation cible entre les équipes 2x8 et 3x8 est composée de 6 équipes et donc 6 chefs d'équipe. Seulement 4 chefs d'équipe sont aujourd'hui en place, dont une personne dont la présence est très limitée en raison de problèmes personnels, ce qui nous amènera à nommer 2, voire 3 chefs d'équipe.

En termes d'évolution d'organisation, un chef de projet chargé de la coordination des équipes des fonctions support et celles de la production sera désigné sur chaque visite. Il sera garant du délai et des coûts sur le chantier. Il y a aujourd'hui 2 chefs de projet. Au regard de l'augmentation de la cadence en production, nous souhaitons passer à 3 chefs de projet. Par contre, la fonction des 2 cadres de production chapeautant l'équipe 3x8 est amenée à disparaître.

M. RONDEL : Il est difficile de voir le document présenté. Pourriez-vous nous le transmettre ?

M. LIBLIN : Je pense que cela a été fait.

M. RONDEL : J'aimerais intervenir sur ces envois. Nous ne pouvons pas continuer à travailler en recevant des informations tous les jours. Les dernières pour la réunion de ce jour nous ont été envoyées hier soir. Pour faire correctement notre travail d'élus, il est primordial que nous parvenions à obtenir tous ces documents avec l'ordre du jour.

Le changement d'organisation présenté remplacerait les 2 chefs de projet, plus les 2 cadres de production en 3 chefs de projet. Qu'advient-il de la personne en trop ?

M. LIBLIN : Il me semble que cette personne a fait valoir ses droits à la retraite.

M. RONDEL : Il serait appréciable que vous rajoutiez dans vos tableaux le nombre de personnes concernées.

M. LIBLIN : C'est le rôle des petites étiquettes rouges qui ne sont certes pas très visibles vu la longueur de cette salle. Je travaillerai sur le contraste de mes présentations.

Les personnes concernées sont au nombre de 3 pour les chefs de projet, 6 pour les chefs d'équipe, 12 pour les chefs de groupe. Pour les techniciens, ils sont aujourd'hui 36 dans l'équipe 2x8, et 15 sur le 3x8 Check C et 8 sur le 3x8 Pistes, sachant que les chiffres peuvent varier d'un ou deux en fonction des équilibrages qui sont en cours.

M. RONDEL : Ce n'est pas ce qui avait été annoncé en termes de techniciens 3x8.

M. LIBLIN : Les chefs de groupe sont à inclure dans ce décompte, soit 32 personnes. Un appel à volontariat est en cours pour équilibrer les deux. Des changements se produiront encore d'ici la fin de la semaine en fonction des retours des techniciens sur leurs desiderata.

M. RONDEL : Lors de la dernière réunion CHSCT, il était question de 36 techniciens en 3x8 et de 30 techniciens en 2x8 et au total, la réorganisation impactait 75 techniciens par les modifications d'horaires.

M. LIBLIN : Sur l'organigramme, j'ai souhaité faire apparaître différemment les chefs de groupe pour montrer la façon dont nous voulions gérer les équipes, mais ils suivent les mêmes horaires que les techniciens. Le total est d'environ 80 personnes. Ma présentation comporte une imprécision, il faut rajouter dans l'équipe 3x8 les ARCA dits « mineurs » qui restent avec les techniciens.

Pour la grille horaire, je vous prie également de bien vouloir m'excuser de ne pas maîtriser le contraste du projecteur. J'ai inclus 2 grilles horaires dans la présentation, celles des équipes 2x8 et 3x8, car elles représentent la colonne vertébrale de l'organisation. Autour se situent celles des chefs d'équipe et des contrôleurs. L'ensemble de ces documents vous a été transmis la semaine dernière pour étude.

En prenant les principes d'organisation, la difficulté était de construire 2 grilles horaires, l'une en 2x8 et l'autre en 3x8 qui soient synchronisées sur les vacances du matin et du soir pour que tous arrivent à la même heure, soit 6 heures le matin, soit 14 heures l'après-midi. La deuxième complexité réside dans le fait que l'équipe 2x8 est soumise à l'accord Check C avec un horaire basé sur 35 heures, mais qui doit permettre de réaliser des heures supplémentaires, jusqu'à une moyenne de 38 heures. Cette synchronisation des 2 horaires, l'un capable de produire 38 heures avec des heures supplémentaires et l'autre à 35 heures complique l'exercice.

Une des volontés de la Direction était d'avoir des vacances du matin et du soir avec des amplitudes élargies. Après discussion, nous ne sommes pas parvenus à cet objectif, car en semaine 2 ou en semaine 6 sur l'horaire 3x8 et en semaines 1, 2 et 3 de l'horaire 2x8, il y a des semaines de 5 vacances. Dans le cas de vacances longues, cela impliquerait des semaines avec des amplitudes horaires jusqu'à 42 h 30 s'il s'agit de vacances de 8 h 30, ce qui est apparu comme impossible dans la discussion tant avec le CHSCT qu'avec les organisations syndicales.

Nous avons donc revu notre copie en optant pour un cycle 3x8 assez classique, c'est-à-dire 3 vacances de 8 heures, 6 h - 14 h, 14 h - 22 h, 22 h - 6 h qui amènent les vacances de 5 matins aux 5 soirs à plafonner le temps de travail à 40 heures. Beaucoup de discussions se sont tenues autour de ces horaires et j'ai retrouvé chez HOP!, ce que j'avais pu vivre ailleurs. Il y a parfois un antagonisme entre ce qui est le meilleur pour la santé des personnels et ce qu'ils veulent réellement, car nous cherchons à maximiser les temps de repos au détriment d'enchaînements difficiles. J'estime que nous sommes parvenus à un compromis qui nous permettra de réaliser les chantiers de Check C dans de bonnes conditions et de respecter des cycles qui sont les moins pénibles possible pour les salariés.

M. SCHERER : Je n'étais pas présent à ces réunions et j'aimerais savoir ce que vous entendez par antagonisme. Les personnes cherchent-elles à travailler comme nous le ferions en tant que pilotes en cherchant à voler un maximum en peu de jours, quitte à ce que ce ne soit pas raisonnable, afin de bénéficier d'un plus grand nombre de jours de repos ?

M. LIBLIN : Pour certaines c'est le cas. La difficulté est de trouver cet équilibre, car cette situation ne concerne pas 100 % du personnel, mais un groupe de personnes qui pour des raisons diverses préférera effectuer 35 heures sur 3 jours ou 4 jours. Cela a été en partie pris en compte, mais ce n'est pas toujours possible. Gérer l'hétérogénéité des attentes personnelles des salariés est une des contraintes. Nous essayons au maximum de les prendre en compte. Les discussions, parfois vives et les versions ont été très nombreuses. Ce qui est intéressant est que nous avons réussi à préserver des séries de 4 nuits de vacation, à limiter le nombre de week-ends travaillés et le temps de travail à 40 heures par semaine, avec des phases de repos intéressantes. Les lignes 1 et 2 de l'horaire 2x8 montrent un départ le vendredi à 14 heures et une reprise le lundi à 14 heures.

M. SCHERER : Sont-ils satisfaits de cette négociation ?

M. GUEGAN : Je ne voudrais pas répondre à la place de Monsieur LIBLIN, mais j'aimerais intervenir. Vous serez surpris d'apprendre que la CGT a signé cet accord, mais simplement parce qu'il est temporaire. C'est-à-dire qu'il se déroulera sur la période nécessaire pour conclure le futur accord collectif des techniciens. Il est tout à fait normal que Monsieur LIBLIN défende sa vision de l'accord, mais pour nous, avec 40 heures de travail par semaine, cela ne peut pas être un bon accord, la durée légale du travail en France étant pour l'instant encore de 35 heures.

Nous avons estimé que nous ne pouvions pas nous permettre de laisser passer une telle opportunité de gagner un client et de fournir du travail à Clermont-Ferrand. Nous avons signé sans être trop regardants surtout en raison de la durée très limitée de cet accord et je vous engage à le lire pour voir que nous avons fait en sorte qu'il soit extrêmement cadré.

M. RONDEL : Quand prévoyez-vous la mise en place de ces horaires ?

M. LIBLIN : Nous souhaitons les appliquer à partir du 17 octobre, ce qui permettrait en fonction des discussions que nous avons aujourd'hui de publier des plannings demain et à chaque salarié d'identifier le sien et de revenir vers nous pour des ajustements sur l'accrochage, car le temps est assez réduit pour la mise en œuvre. Les salariés ont été informés qu'en cas de soucis dans l'accrochage horaire, des modifications personnelles seraient effectuées pour qu'il se fasse de la manière la plus souple possible pour eux.

M. RONDEL : Un problème technique n'a pas été soulevé pendant la négociation, nous aurons deux systèmes de REM sur le mois d'octobre. Nous vous demandons donc d'appliquer le plus favorable à partir du 1^{er} octobre.

M. LIBLIN : Madame VANNIER a répondu à cette question posée mardi soir par un salarié en appliquant l'organisation cible à partir du 1^{er} octobre, je vérifierai simplement que c'est bien le plus favorable des deux, mais c'est à mon sens le cas.

M. RONDEL : Sinon nous commencerons le 1^{er} novembre.

Mme SELEZNEFF : Nous apportons une réponse à ce problème.

M. AVERLANT : Pour information, il y a 2 semaines, la température du hangar était très élevée.

M. LIBLIN : Vous étiez le mieux placé pour en parler et je partage votre sensation. Nous avons eu à faire face à une difficulté concernant ce projet, celle du calendrier. Effectivement, peu de place a été laissée à la communication entre les négociations, ce qui a entraîné de nombreuses questions de la part des salariés. Il y a 15 jours, les équipes ont pris le changement de plein fouet et ont eu une réaction assez naturelle de rejet. S'y est ajouté des informations non consolidées qui ont été diffusées sur le terrain et ont provoqué une agitation. Je le déplore et n'en suis pas la source. Il a fallu recoller les morceaux.

Maintenant que nous avons un projet qui a été publié officiellement et que nous avons pu communiquer avec les équipes, je sens une évolution du discours. Certaines questions très pratiques ont été posées, notamment sur l'accompagnement des salariés dans ce changement. Le projet d'horaires permet de synchroniser l'ensemble des équipes et de mixer les personnes, chacun pourra ainsi apporter son expérience dans la réalisation des projets. Car je pense que les 2 équipes 2x8 et 3x8 ont mutuellement besoin l'une de l'autre. Les spécialistes de la Check C dispenseront leur savoir-faire à ceux de la Check A qui eux leur feront bénéficier de la culture de la livraison dans le temps contraint d'un chantier. Je suis convaincu qu'au final ce mélange produira un chantier de Check C livré dans un temps plus réduit qu'aujourd'hui.

Avec ce projet, la Direction cherchait à produire chaque semaine l'équivalent de 2.500 heures de main-d'œuvre, en cumulant les travaux faits en interne et ceux exécutés par nos sous-traitants. À l'issue de toutes les négociations, nous voyons que nous avons atteint cet objectif. Pour les techniciens, nous cumulons une production de 1.370 heures de main-d'œuvre, sachant que la variation se fera entre 1.300 heures et 1.500 heures en fonction des absences.

M. SCHERER : À quoi correspondent ces 30 % d'absence ?

M. LIBLIN : C'est un total des absences pour congé, formation qui en sont les deux raisons principalement et maladie. Dans ces absents figurent des présents, car les salariés en formation ne sont pas décomptés dans le cumul de production, pour autant ils sont bien présents sur le lieu de travail. Lorsque je considère que c'est un absent, il s'agit d'un raccourci pour dire non présent sur le chantier, non productif.

Avec cette production hebdomadaire, nous obtenons une couverture de nuit adaptée à la réalisation de certaines tâches demandant peu de personnes sur l'avion et une couverture de week-end assez limitée, ce qui permet d'avoir de meilleurs rythmes de travail pour les salariés et pour l'entreprise qui peut maintenir le chantier ouvert et garantir le délai. La capacité de production reste stable du lundi au vendredi, sans à-coups contrairement à ce qui existe aujourd'hui. C'est intéressant afin de réaliser ces chantiers jusqu'à la fin du mois de mars pour KLC, mais aussi pour les avions de HOP!. Des retours d'expérience seront faits au mois de décembre et au mois d'avril et je pense que cela nourrira les débats sur les négociations du nouvel accord d'entreprise.

M. RONDEL : Concernant le volume de sous-traitance, il comprend des heures de chaudronnier, d'ARCA, mais qu'englobe-t-il d'autre ?

M. LIBLIN : Aujourd'hui il ne s'agit que d'heures de chaudronnerie et de cabine.

M. RONDEL : Que feront demain les chaudronniers qui sont dans nos effectifs ?

M. LIBLIN : Leur activité ne change pas. S'il n'y a pas d'avion en exploitation avec un AOG structural, ils seront sur la Check C. En cas d'AOG sur la structure, ils seront les premiers sollicités.

M. RONDEL : Cela signifie que vous pouvez adapter vos heures de sous-traitance par rapport à la présence de nos chaudronniers.

M. LIBLIN : Tout à fait. Nous privilégierons pour nos chaudronniers des travaux qui ne nécessitent pas une continuité sur 3 vacations. Les gros SB qui de plus ne constituent pas la partie la plus drôle sur nos chantiers seront de préférence confiés en work-package à la sous-traitance. Nous utiliserons plutôt leurs compétences sur les réparations qui sont plus ciblées et où le savoir-faire qu'ils emploient au quotidien en exploitation est le plus utile.

M. RONDEL : Comment se passera l'organisation de l'atelier ARCA étant donné qu'il y aura une activité en interne et une sous-traitée ?

M. LIBLIN : Jusqu'à présent une ligne se faisait en interne et une autre était sous-traitée. Ce n'est pas le schéma que nous avons retenu, car de mon point de vue, il présente deux inconvénients. Le premier est que si nous ou le sous-traitant manquons de ressources sur l'une des lignes, nous n'avons pas d'adéquation charge-ressource. Le deuxième est que le ressenti client dépend de la finition et les remontées terrain nous amènent à penser si nous la gérons, nous maîtrisons la qualité finale. Nous voulons nous engager dans cette voie. Nous gérons les phases de dépose et de repose de la cabine et pour la phase de réparation, nous répartirons la charge entre la sous-traitance et l'interne. Nous donnerons des blocs complets, comme le galet ou les racks à bagages. En parallèle, d'autres éléments seront traités par nos ARCA. L'intérêt en termes de sous-traitance étant pour nous de définir un périmètre qui est clair, facile à contrôler et à négocier. Cela permet de mieux la maîtriser.

M. RONDEL : Il aurait été préférable de garder toute cette activité en interne.

M. LIBLIN : Je n'ai pas de jugement de valeur sur ce qui a été fait jusqu'à présent. Nous l'organisons au mieux des ressources actuelles.

M. RONDEL : Je ne fais pas référence au passé, mais au présent. Vous dirigez aujourd'hui la maintenance, donc vous avez choisi de continuer à sous-traiter nos activités.

M. LIBLIN : Je le confirme. Il y a un aspect très conjoncturel, notre effectif ARCA n'étant pas suffisant pour assurer l'ensemble de la charge de travail dans les 12 prochains mois, il faut une solution de complément de capacité. Ensuite, sur l'aspect structurel, pour des tâches simples, nous avons un prix de revient plus faible avec la sous-traitance. Cela fera partie d'un débat sur le schéma industriel maintenance global.

M. RONDEL : Je ne parle pas des prix de revient, mais en termes de production, serions-nous capables de fonctionner demain avec cette activité en interne ?

M. LIBLIN : En l'état actuel des effectifs, nous ne sommes pas capables de prendre toute la charge.

M. RONDEL : Mais avec des effectifs suffisants ?

M. LIBLIN : C'est simplement un problème de dimensionnement et de choix de répartition de l'entreprise. Il n'y a pas de difficultés techniques, si c'était votre question. Je n'ai pas dit

que ce travail était facile à faire, mais que nous avons les compétences pour réaliser l'ensemble des travaux.

M. GUEGAN : La sous-traitance est intéressante seulement quand nous avons une activité « en dents de scie ». Elle permet d'absorber des pics de production.

M. LIBLIN : Vous avez raison et dans le cas de ces 2 spécialités que sont la chaudronnerie où c'est le plus criant et la cabine, d'un avion sur l'autre, malgré un matelas constant, il y a des variations importantes. Nous aurons des avions de Royal Air Maroc qui ont à peine 2 ans pour lesquels il n'y aura rien à faire à la première Check C, y compris en cabine et vraisemblablement nous maîtriserons un maximum en interne. Sur les chantiers KLC, les avions ont 20 000 cycles et ont déjà bien souffert. Le travail sera important.

La sous-traitance peut aussi procurer des services que nous ne savons pas forcément déployer en interne, car au-delà de la variation de la charge, il y a sa régularité. Tous les jours nous avons besoin de mécaniciens, mais lorsque nous sommes au point fixe, nous n'avons plus du tout besoin de chaudronniers. Si la chaudronnerie était entièrement assurée en interne, nous aurions une variation de charge très importante et des personnes inoccupées sur les phases d'entrée et de sortie des avions. Cela est également applicable à l'ARCA.

M. GUEGAN : Au moins sur le site de Clermont-Ferrand, l'objectif de la maintenance de HOP! est bien d'essayer d'obtenir une activité Check C remplissant au maximum le plan d'occupation du hangar.

M. LIBLIN : Si nous parlons du hangar, il faudrait que nous ayons 3 lignes de Check C, en considérant que nous avons 4 positions et qu'une serait réservée à un éventuel souci important en exploitation ou une ligne de modification. Nous n'avons ni les effectifs ni la charge pour toutes ces Check C. Notre objectif à Clermont-Ferrand est d'avoir 2 lignes de Check C et de les charger au maximum. L'indication de mesure est pour nous le nombre d'heures de main-d'œuvre et nous considérons qu'une ligne de Check C est saturée à partir de 60 000 heures. Le budget de l'année prochaine est à 135 000 heures de main d'œuvre, dont 120 000 heures de charge HOP!; Nous sommes donc très bien chargés, ce qui est positif pour nous et pour les salariés. L'année suivante, une légère baisse est prévue sur la charge HOP! qui serait de 110 000 heures. L'un de mes sujets est d'aller chercher ces 10 000 heures chez des tiers supplémentaires.

M. RONDEL : Avez-vous l'intention de recréer des emplois par rapport à tout ce que nous avons vécu depuis quelques mois et en profiter pour réembaucher demain ? Car l'intérimaire ne peut pas constituer en permanence une variable d'ajustement.

Mme SELEZNEFF : C'est un peu tôt, indépendamment d'adaptations conjoncturelles. Nous nous lançons dans un challenge pour le site de Clermont-Ferrand. Nous nous sommes organisés sur une façon de travailler que nous expérimenterons. Nous ne pouvons pas gérer les effectifs sur les crêtes. L'option de saturer 2 lignes constituera a priori une meilleure capacité de prévision, surtout si nous avons réussi ces chantiers et qu'à chaque fois que nous avons des baisses d'activité pour nos flottes HOP!, nous sommes capables d'avoir des clients. Je ne répondrai pas instantanément sur le besoin de recruter et je pense que nous pourrons faire le point sur notre fonctionnement, notre positionnement sur les marchés et les prévisions de charges pour les années suivantes à la fin de ces chantiers. Nous ne nous interdisons pas de recruter si c'est nécessaire, mais nous n'en sommes pas encore à définir quel serait le niveau d'emploi.

M. RONDEL : Je peux le comprendre, mais il faut que nous ayons des objectifs et créer des emplois en est un. Dans le hangar, nous ne pouvons pas rester en permanence avec une vingtaine ou une trentaine d'intérimaires, alors que des mécaniciens sont sur le marché.

M. GUEGAN : C'est aussi le rôle d'une organisation syndicale de défendre et de chercher l'emploi et pas seulement d'accompagner les PDV. Nous ne voulons pas demain d'une maintenance faite par des vacataires, c'est-à-dire un encadrement « d'embauchés » et des équipes exécutantes en situation précaire.

Mme SELEZNEFF : Nous sommes déjà dans une étape de maintien de l'emploi. Nous savons que nous avons une question de niveau de charge en dehors de nos propres flottes et comment peut évoluer l'activité de Check C avion. Nous avons pris le chemin d'une forme de pôle d'excellence, c'est ce que nous cherchons à faire avec l'organisation qui vous est présentée et le fonctionnement avec KLC, ce qui est pour moi une première réponse.

Nous entamons une mutation et c'était l'objet de la mise en œuvre de ces PDV, car nous avons un niveau d'effectif structure comme production trop important par rapport à la charge que nous étions capables d'avoir de façon certaine. Nous avons une chance d'accélérer cette mutation avec les chantiers KLC. Ensuite, nous ferons le point à la fois sur les bilans, notre capacité de travail et les perspectives de contrats clients plus « pérennes » que du « cherry picking » qui complique le dimensionnement. Je pense que nous mettons aujourd'hui en place une première pierre pour avoir cette discussion demain.

M. GUEGAN : Tout à fait, mais la mise en place des PDV et les ajustements d'effectif ont été faits sans savoir ce que nous allions faire. Les attermolements et les changements de Direction de l'actionnaire principal, maintenant propriétaire nous impactent directement et font que parfois les décisions que vous avez prises ne sont pas du tout en adéquation avec la situation qui est ensuite vécue. Philippe WALLET nous avait dit que nous ne ferions pas de clients et aujourd'hui nous revenons vers KLC. Le plan de réduction des coûts avait été assorti d'une menace de licenciements s'il n'était pas signé, mais dans ce cas qui resterait-il pour travailler ?

M. MICOULEAU : J'étais présent lors de l'intervention de Monsieur WALLET. Il avait été dit qu'il était inutile de s'abriter derrière le fait que nous faisons des clients tiers pour vendre de l'heure de main-d'œuvre à 135 € à la compagnie HOP! tandis que nous la leur vendions à 55 € et que nous avons des efforts à faire. Le but n'étant pas de présenter une vitrine flatteuse pour masquer ses propres insuffisances en matière d'efficacité, de productivité et de coût. Nous l'avons bien dit, mais dans ce contexte.

Quand l'opportunité s'est présentée de se mettre d'accord sur un schéma qui permettait au contraire de construire une meilleure efficacité dans le système de la production à la faveur de l'introduction d'un client, nous l'avons saisi ensemble et je pense que même s'il s'agit d'un accord provisoire, nous avons conjointement trouvé les termes pour « faire du gagnant gagnant ». Ce n'était pas un principe absolu de ne pas faire de tiers. Nous devons prendre en compte la cyclicité de l'activité de la maintenance et nous ne nous dimensionnerons ni sur les creux, ni sur les bosses. Même en considérant la moyenne, nous aurons besoin d'aller chercher du tiers pour une occupation intelligente et une optimisation de nos coûts en période de basse activité interne. Il y a une cohérence derrière tout cela.

Concernant Air France vous avez totalement raison. Il était impossible d'anticiper les impacts que nous subissons en matière de production et donc d'effectif PNT. Nous traitons l'information dès qu'elle nous est transmise, mais nous ne pouvons pas l'inventer. C'est la raison de l'engagement de cette démarche plus construite vis-à-vis d'Air France leur signifiant qu'il faudrait probablement limiter et lisser leurs appels d'air, faute de quoi nous

n'y arriverons pas et cela pourrait provoquer des problèmes sociaux généralisés sur l'ensemble de la population PN. Ce qu'ils ont finalement compris. C'est différent pour la maintenance où nous sommes « chez nous » et essayons de défendre notre projet. Je pense qu'il faut collectivement regarder le cheminement et se satisfaire du fait que même si nous faisons des erreurs, elles restent dans une enveloppe acceptable qui ne compromet pas la trajectoire.

M. RONDEL : Donc, avec l'organisation qui sera mise en place demain, nous serons compétitifs sur le marché pour aller chercher du client tiers.

M. LIBLIN : Nous ne sommes toujours pas compétitifs pour monter une 3^e ligne, par contre en complément de charge sur nos 2 lignes de production, le client tiers est-il rentable, j'ai déjà donné les chiffres dans cette réunion. En prenant l'exemple des chantiers KLC, sur la campagne de 4 visites, 240 000 € à 250 000 € de frais de structure seront amortis sur cette activité et ne seront pas payés par HOP!. Tant que nous sommes dans cette configuration, c'est intéressant pour nous de le faire. Monter une ligne pour faire des clients supposerait rajouter des frais de structure et là nous aurions un coût de production qui serait supérieur au prix de vente, donc ce ne serait pas compétitif et ne fonctionnerait pas.

M. SCHERER : Vous avez parlé de 135 € et de 55 €, mais aujourd'hui combien facturez-vous au client pour une Check C ?

M. LIBLIN : Tout dépend si vous avez un slot ailleurs ou pas.

M. SCHERER : Je ne sais pas, il s'agit simplement de placer le curseur. 55 € représente le moins cher et 135 € ce que nous étions capables de faire il y a encore quelques mois et qui ne convenait pas, si j'ai bien compris. Mais qu'en est-il aujourd'hui ?

M. LIBLIN : Nous avons des coûts assez mixés. Le 135 € est plutôt celui que nous avons sur les Check A, pas sur les Check C pour lesquelles à Clermont-Ferrand nous sommes à 74 € de l'heure en coût de production complet, ceci ne couvrant pas toutes les fonctions engineering et autres qui ne travaillent pas pour la production. Le prix du marché n'est même plus à 55 €, mais à 48 €, en Pologne.

M. RONDEL : Cependant, on a en pour son argent.

M. LIBLIN : Nous abordons un débat intéressant, celui de l'efficacité. Une discussion porte sur le prix facial, le taux horaire que nous affichons dans une offre. Il s'agit souvent de forfaits sur les Check C, car nous vendons un package et sur les nôtres, nous étions en ligne avec le marché pour obtenir les chantiers KLC, mais sans amortir 100 % de nos frais de structure et sans faire de marge bénéficiaire au sens d'une entreprise commerciale.

M. RONDEL : À combien s'élèvent les prix du marché sur le protocolaire et sur les travaux supplémentaires ?

M. LIBLIN : C'est ce que j'expliquais, nous négocions un package global. Le protocolaire des Check KLC sur des visites C3 plus de 20 000 cycles est sorti autour de 210 000 €, mais que nous aurons fait avec une main-d'œuvre produite à 75 € et vraisemblablement nos concurrents dans les pays de l'Est doivent passer un peu plus d'heures, car ils arrivent à un prix à peu près identique au nôtre et faire beaucoup plus de marge. Ils sont dans le cadre d'une entreprise commerciale qui ne vit que de cette activité, ils doivent donc amortir 100 % des frais de structure et faire de la marge. J'ai expliqué que les chantiers KLC amortissaient 240 000 € à 250 000 € de frais de structure, mais si nous regardons le bilan avec l'ensemble des coûts de la compagnie, nous sommes en perte.

M. RONDEL : Ce n'est pas ma question, j'ai compris que nous allions baisser nos frais de structure. J'aimerais connaître le prix du marché sur les travaux supplémentaires.

M. LIBLIN : Avec un volume important de Check, ce prix se situe autour de 48 € à 50 €, mais encore une fois c'est une question d'affichage.

M. MICOULEAU : Notre tarif étant forcément plus élevé, cela rejoint d'autres difficultés des compagnies aériennes françaises du groupe, dans la mesure où notre valeur de qualité, d'offre en termes de prestations est meilleure. Par définition, le client peut accepter de payer plus cher s'il a un meilleur service rendu, des TAT plus compétitifs, une qualité finale optimisée.

C'est tout l'enjeu. Nous ne sauverons des activités de main-d'œuvre, même hautement qualifiée en France qu'en développant de la haute qualité, de la technicité, de la compétence, de l'expertise et de la performance, sinon ils iront en Pologne ou en Slovaquie.

M. LIBLIN : Sur les aspects commerciaux, chaque affaire sort à un taux différent en fonction du volume. Lorsque je parle de 50 €, ce tarif est entre autres conditionné par un engagement sur plusieurs visites. Si un client vous appelle 15 jours avant qu'il n'a pas de slot et que vous êtes le seul à pouvoir fournir, bien évidemment, la négociation se fera autour de 75 €. Le prix de vente fluctue en fonction de l'offre et de la demande et jusqu'à présent nous nous étions plutôt positionnés sur des marchés de niches, avec des clients qui avaient des besoins très spécifiques et ne savaient pas rentrer dans des MRO low cost. Nous avons rarement exécuté de la maintenance basique à Clermont-Ferrand, il s'agissait à chaque fois de chantiers à forte valeur ajoutée et je pense que c'est le positionnement qui nous convient.

M. HABASQUE : Nous avons bien compris que cette nouvelle organisation a pour but de diminuer le TAT qu'il y ait du client ou pas. Cet horaire est-il envisageable pour le deuxième site de Check C, c'est-à-dire Morlaix ?

M. LIBLIN : Cette organisation du travail est adaptée avec 80 mécaniciens, il n'y en a que 40 + 8 à Morlaix. Nous devons effectivement travailler sur l'organisation de la production à Morlaix pour réduire les TAT, cependant le volume de charge qui y est traité se situe autour de 62 000 heures sur le budget de l'an prochain, c'est-à-dire deux fois moindre qu'à Clermont-Ferrand. Ce n'est pas une recette qui peut s'appliquer partout, nous devons faire du sur-mesure et notamment quand nous regardons les chantiers ATR avec des interruptions pour les travaux structure souvent assez longues, je ne suis pas certain que ce soit la solution la plus adaptée.

M. HABASQUE : Il faut se rappeler où était faite la maintenance déduite de ces travaux de structure. Sous-traité à l'étranger revient peut-être moins cher, mais nous découvrons maintenant les problèmes inhérents à cette pratique.

M. LIBLIN : Des problèmes se produisent également avec des sous-traitants en France. Concernant votre question sur Morlaix, un dernier point amène une réflexion différente, il s'agit du bassin d'emploi dans le secteur aéronautique qui est assez développé autour de Clermont-Ferrand. Il nous garantit une capacité de chaudronnerie très forte, ce qui nous permet une variation importante, ce qui n'est pas du tout le cas à Morlaix où nous avons deux fois plus de chaudronniers rapportés au nombre de mécaniciens qu'à Clermont-Ferrand.

M. RONDEL : Est-il envisagé de réduire les TAT sur le secteur CRJ ?

M. LIBLIN : Effectivement et la question qui en découle est la modification de l'organisation du travail. Ce sera le cas, mais nous attendrons de négocier les nouveaux accords d'entreprise pour savoir avec quoi nous allons le faire.

M. TEKLA : Ce qui signifie que dans 6 mois, en fonction des accords collectifs, il faudra oublier l'horaire 6 h–13 h 13 h–20 h. Il faut dire la vérité et pas seulement ce qui est favorable au salarié. Vous aviez bien dit qu'en fonction des accords collectifs et du contexte, cet horaire de 2x8 qui est l'avenir de Clermont-Ferrand se propagera aussi en Bretagne.

M. LIBLIN : Cet horaire 6 h–13 h 13 h–20 h est issue d'un équilibre entre la convention ex-Brit Air et la réalité de la charge sur les chantiers. Lors des négociations, je me suis maintes fois exprimé sur le fait que je souhaitais avoir une organisation de production avec des vacations plus longues et ce que vous dites est tout à fait en ligne avec ce que j'ai toujours déclaré. À Morlaix, nous avons une perspective de charge assez stable autour de 60 000 à 65 000 heures de main-d'œuvre et nous construirons une organisation de production qui est adaptée à cette quantité.

M. HABASQUE: Il serait cocasse de revenir sur l'ancien horaire où nous travaillions le week-end, alors qu'il a été modifié lorsque nous étions déjà sous HOP!, en nous annonçant que nous diminuerions le TAT. Si nous changeons encore une fois, cela montre que cette option que nous n'avions pas demandée n'était pas la bonne.

M. LIBLIN : Nous l'avons modifié, car nous faisons des Check A ATR notamment le week-end. C'était relativement adapté, mais consommateur de PN et compliqué à mettre en œuvre et beaucoup de ressources étaient enlevées pendant la semaine. Étant donné la taille de l'effectif, ces 30 vacations du week-end manquaient à Morlaix. Nous avons opéré ce changement pour disposer d'un effectif plus important du lundi au vendredi et l'horaire a été construit en fonction de la convention Brit Air. J'ignore ce qui figurera dans la future convention, je ne peux donc pas me projeter davantage sur l'organisation de la production.

M. TEKLA : N'ayant pas assisté au début des débats, avez-vous mentionné que pour un mécanicien, sur chaque vacation de 8 h 30, 1 h 30 d'improductivité est systématiquement déduite en comptant les pauses déjeuner ou autres et le temps de contrôle magasin. Cependant, je reste persuadé que faire travailler une personne 8 h 30 d'affilée n'est pas la meilleure solution, car plus elle passe de temps dans l'entreprise, moins elle est efficace.

M. GUEGAN : Un excellent article est paru il y a 2 jours dans un journal très sérieux. Il mentionne que la productivité des salariés anglais devient inquiétante, à tel point qu'ils vont chercher des modèles en Suède. Je vous rappelle que des organismes reconnus sur le sujet avancent que la productivité du salarié français est l'une des meilleures par rapport au temps de travail imposé.

Mme SELEZNEFF : Nous aurons l'occasion de reparler de ces sujets. Nous souhaitons faire le point sur le déroulement du projet et la consultation formelle sur les grilles horaires qui seront alors publiées et le schéma que nous avons prévu, expérimenter cette organisation du travail sur la période des chantiers KLC et par des tests sur nos avions.

M. GALIN : Nous avons abordé le contexte global, mais à Lille quelles sont les conséquences de l'organisation sur Clermont-Ferrand ?

M. LIBLIN : Lille voit partir la charge de maintenance lourde en Embraer 145 qui est rapatriée sur Clermont-Ferrand et en échange récupère la charge de Check A et la charge de support à l'exploitation qui était faite à Clermont-Ferrand par l'équipe dite « mineure ». À Lille, le bilan de charge pour l'an prochain est à 34 000 heures de main-d'œuvre pour une

capacité de 35 000 heures. Je ne m'arrêterai pas sur cette différence de 1 000 heures, car en fonction des problèmes en exploitation, elle sera consommée. Le plan de charge est donc équilibré à Lille.

Pour l'organisation du travail sur ce site, le nombre de chantiers à réaliser d'ici la fin de l'année, auxquels s'ajoutent les modifications EFB ne nécessitent pas de la modifier avant début 2017. Nous étudions à quel moment nous devons le faire, ce ne sera pas obligatoirement au 1^{er} janvier, mais plutôt au mois de février ou mars. Nous ajustons notre plan de charge, notamment avec les modifications EFB et nous reviendrons vers vous à la fin de l'année avec un projet d'horaires à Lille.

M. LEMAINÉ : S'agit-il de prévisionnel ou de réalisable, car compte tenu des prévisions de départ éventuelles, le plan de charge sera-t-il vérifié ?

M. LIBLIN : Nous avons pris en compte qu'il y aurait quelques mouvements à Lille. Nous avons anticipé sur le fil de l'eau dans notre prévision de ressources, comme cela se fait dans tous les secteurs de l'entreprise, en faisant une projection de l'effectif qui a aboutie aux 35 000 heures de capacité face aux 34 000 heures de charge annoncées.

M. LEMAINÉ : Quels seront les mouvements et quelles flottes seront concernées ? Avez-vous déjà une perspective ?

M. LIBLIN : Je parlais de mouvements de personnel. C'est-à-dire que nous anticipons toujours qu'il puisse y avoir un ou deux départs, suivant la taille de l'équipe.

M. GALIN : Sans critiquer le travail qui est fait par les mécaniciens et sans mettre en exergue la navigabilité des avions, quoique, l'on constate une baisse de qualité. Des MEL que nous n'avions pas sur nos avions apparaissent.

J'aimerais savoir si cette réorganisation et le fait que Lille reprenne le support exploitation résoudra les problèmes ou si nous comptons encore avoir davantage de MEL, voire des pannes qui ne surviennent pas.

M. LIBLIN : S'agissant de la navigabilité, elle est tout à fait conforme. Concernant la qualité perçue par les équipages, notamment à travers les MEL, nous la suivons journallement et effectivement avant l'été, nous tournions en moyenne avec 35 MEL ouvertes sur toute la flotte. Depuis le mois de septembre, l'exploitation étant plus faible en juillet et surtout en août, nous oscillons entre 15 MEL les très bons jours, mais plus fréquemment entre 20 et 25 MEL. Cette baisse significative dure depuis 3 semaines. C'est un phénomène indépendant de l'organisation de production pure.

Il s'agissait davantage d'une problématique de coordination entre le MCC et le CCO nouvellement créés pour disposer des bons avions au bon endroit afin de solder les MEL. Il est advenu plusieurs fois que le mécanicien et la pièce soient où il fallait et que ce ne soit pas le bon avion qui arrive. Dans la qualité ressentie par les équipages, notamment techniques, nous devons considérer aussi cet aspect coordination, ce qui m'amène à travailler de manière approfondie sur le MCC, les compétences de ses techniciens et les processus de coordination avec la régulation de programme.

M. GALIN : Selon vous, cette situation est stabilisée.

M. LIBLIN : Elle l'est pour moi. Le réseau Embraer, notamment E-Jet est aujourd'hui compliqué à gérer pour nous, avec des avions qui sont très peu à CDG et des croisements qui peuvent nous amener à reporter les travaux pour lever une MEL. Ces difficultés à

immobiliser les avions au bon endroit se présentent principalement sur cette flotte, sachant que ce genre de travaux ne peut pas être réalisé partout en Europe.

M. GALIN : Y a-t-il eu un changement dans la politique d'anticipation de remplacement de pièces en fonction du nombre d'heures en baissant ou en augmentant le curseur ? Est-ce l'extérieur qui a perturbé cette organisation ou une volonté de ne pas anticiper certaines réparations qui a entraîné des incidents techniques ?

M. LIBLIN : La politique de couverture de pièces était tendue sur certaines escales, nous avons étendu le nombre de part number et la quantité présente sur chaque escale. Les difficultés conjoncturelles que nous avons connues en particulier sur les roues étaient dues essentiellement à un manque de maîtrise de la nouvelle équipe qui gérait les réparations et qui n'a pas su arbitrer les bonnes priorités. C'est pour moi la cause principale. Ces problèmes sont aujourd'hui réduits.

M. FORT : Je suis technicien piste à Orly et j'aimerais compléter en répondant aux inquiétudes des PNT. Je parle pour les techniciens en piste, nous ne sommes pas devenus incompetents du jour au lendemain le 3 avril. Je rejoins Thibault LIBLIN, la cause est bien une mauvaise coordination. Du jour au lendemain, il a été demandé d'appliquer les process ex-Regional sans avoir eu d'informations et ce système ne fonctionne pas avec les habitudes ex-DB et ex-AN. Les rôles de la boucle courte et du MCC process ex-Regional sont totalement différents.

Avant le 3 avril, j'avais très rarement vu des butées de MEL rallongées et jamais mis en MEL une roue toilée, car je n'avais pas de stock. La technique fait ce qu'elle peut avec ce dont elle dispose, mais s'il n'y a pas de roue en magasin, nous ne pouvons rien faire. Je pense que cela est dû à une mauvaise gestion de la stratégie des ateliers roues et en effet, la situation redevient normale. Pour les butées de MEL rallongées, ce n'est qu'une question de coordination.

La fusion a aussi créé l'incompétence dans certains services, entre autres MCC, suivi technique, boucle courte qui sont ceux que je connais. Nous y sommes aujourd'hui confrontés et nous arrangeons sur le tas. Nous communiquons entre services pour expliquer comment nous procédons habituellement. Un exemple d'incohérence parmi d'autres, il est déjà arrivé qu'un work order mentionne 0 heure de main-d'œuvre pour exécuter un travail qui nous prend 7 heures.

M. GALIN : Ce n'était pas une critique envers les mécaniciens, mais c'est ce dont je vous avais parlé Monsieur MICOULEAU, les PDV engendrent immédiatement des pertes de compétence et souvent les personnes qui s'en vont ne sont pas les plus médiocres. Nous constatons aujourd'hui que les PDV et la fusion ont également entraîné une désorganisation de la maintenance et les problèmes d'exploitation et de régularité qui ont été créés. J'espère qu'ils vont bientôt se résoudre, puisqu'a priori les décisions ont été prises.

M. MICOULEAU : Je confirme que vous me l'aviez dit, mais nous le savions et chaque minute nous y travaillons. Pour autant, cela ne signifie pas que tous les problèmes sont réglés, mais n'oubliez pas une seconde que ces sujets qui impactent directement les clients, la qualité de vie au travail des équipages et des personnels sol nous sont étrangers. Nous recevons tous les jours toutes les informations par SMS à la seconde près.

M. HABASQUE : Il faut rappeler que nous avons fermé un atelier roues, ce qui a entraîné des No Go avant que nous sous-traitions. Avant de fermer celui-ci, nous aurions pu attendre que le deuxième atelier soit opérationnel, ce qui n'est pas encore le cas, donc nous sous-

traitons. Je serais curieux de connaître le coût de cette sous-traitance. Nous avons mis la charrue avant les bœufs.

M. TEKLA : Le CHSCT maintenance a présenté une motion dans ce sens, en disant clairement que la Direction générale avait fait la restructuration, la fusion en priorisant l'aspect économique de la compagnie et sans prendre en compte l'aspect humain. Tous les problèmes que nous connaissons aujourd'hui n'étaient pas. Nous avons effectivement de bons supports pour remonter tous les problèmes que nous connaissons aujourd'hui, mais ce n'était pas vraiment une surprise pour vous, vous deviez vous douter qu'ils surgiraient.

Mme SELEZNEFF : Ce que je pondérerais dans vos propos est le « sans prise en compte de l'humain ». Je pense au contraire que les choix qui ont été faits d'organisation, de positionnement des services, de garder des emplois par pôle de compétence sur les différents sites était bien la prise en compte de l'humain et des compétences sur les sites. Cependant, les pertes de compétences engendrées par les départs en PDV et les mobilités professionnelles ont créé ce que nous vivons actuellement. C'est vrai à la maintenance, mais également dans d'autres secteurs de l'entreprise.

Il s'agit de parvenir à reconstruire et à acquérir le niveau d'expérience, de staffing, de stabilisation des effectifs nécessaire, ce qui ne peut s'inventer directement. Nous sommes conscients de la fragilité engendrée et dans certains éléments présentés à d'autres occasions, notre organisation n'était pas totalement stabilisée. Dans ce point d'étape du mois de septembre, nous voyons que nous sommes à peu près clairs sur le staffing d'une bonne partie des services de support à l'exploitation, mais pas encore sur tous les services. La question de la montée en compétences demeure, mais les indicateurs montrent les premiers retours positifs des plans d'action qui ont été mis en œuvre.

Nous ne pouvons cependant pas dire aujourd'hui que nous avons complètement digéré la mise en place de cette nouvelle organisation. Dans cette période, il est très important pour nous d'avoir cette vigilance indiquée par Philippe MICOULEAU. Avec les projets et les différentes nouveautés, nous devons l'intégrer sur l'aspect exploitation, principalement pour une question de sécurité des vols, mais aussi parce qu'il s'agit de nos clients, des équipages, de la désorganisation engendrée, notamment à la maintenance.

Nous voyons que les mesures portent leurs fruits dans un certain nombre de secteurs, car nous avons bien pris en compte le volet de l'accompagnement et des compétences des personnes sur les sites. Il n'y a pas de solution idéale lors d'une fusion. Nous assumons le chemin que nous avons choisi, mais il a été porteur de fragilités que nous subissons encore.

M. RONDEL : J'ai une question à poser à Monsieur MICOULEAU. Monsieur LIBLIN a parlé de revenir vers nous à la fin de l'année pour nous présenter les horaires de Lille. Je pense que vous nous devez un projet industriel complet.

Nous devons discuter de l'intégration de Lyon Maintenance dans HOP!, car nous avons commencé à travailler sur la convergence des accords d'entreprise entre les 3 ex-compagnies.

Si nous n'intégrons pas ces données dans les négociations qui vont débiter, nous ne pourrions jamais étudier la faisabilité de cette intégration, comme cela était prévu.

M. MICOULEAU : Nous avons un projet industriel incluant Lyon Maintenance. Ce sujet a été officiellement ouvert avec vous depuis bien longtemps et nous sommes tout à fait prêts à en débiter de façon concrète dans le cadre de la nécessaire organisation future d'un contrat social unique. Ne soyez pas inquiet, ce n'est pas absent de nos pensées et nous ne cherchons pas à cacher quoi que ce soit sur le sujet. Notre intention est très claire

concernant le modèle économique et social de Lyon Maintenance, soit nous parvenons à le garder différemment qu'en maintenant cette société en filiale grâce à une discussion constructive que nous aurons avec vous et nous le ferons, soit nous échouons et nous maintiendrons Lyon Maintenance en filiale parce que c'est l'intérêt du groupe et de tous les salariés, car c'est un cadre social et juridique qui nous permet de préserver un modèle économique et social performant.

M. GUEGAN : Certaines déclarations font penser que vous voulez étendre le modèle social sur la maintenance au site de Lille, bien que je n'appelle pas cela « un modèle ».. Si vous voulez l'étendre et l'institutionnaliser, cela ne marchera pas.

M. RONDEL : Nous sollicitons une suspension de séance de 5 minutes.

12 H 20 Suspension de la séance

12 H 50 Reprise de la séance

Mme SELEZNEFF : Monsieur le Secrétaire, pouvons-nous passer directement à la consultation formelle sur les horaires qui vous ont été présentés et l'ont été en CHSCT.

M. RONDEL : Nous avons à faire la consultation sur les horaires et celle sur l'accord collectif.

M. NOËL : Sur le projet global plutôt que sur l'accord collectif.

M. RONDEL : Non, pour moi il y a un accord d'entreprise et des horaires.

M. NOËL : Je vous propose d'en convenir, nous n'avons pas la même position, mais nous en discuterons juridiquement par la suite.

Mme SELEZNEFF : Nous procéderons à une première consultation sur les horaires et une deuxième sur l'accord.

M. NOËL : Les votants pour la consultation des horaires sont :

- **Mathieu TEKLA** qui nous a rejoints
- **Joël RONDEL**
- **Karinne SERRANO**
- **Frédéric HABASQUE**
- **Carole BOUE**
- **Audrey SARRAMEA** en l'absence de **Tony BENOIT**
- **Jacques PAUTY** en l'absence de **Thierry TURGIS**
- **Frédéric ZIMMER** en l'absence de **Sylvia BRIAND**
- **Pauline POLONCEAU**
- **Olivier CHERIFI**
- **Etienne ROSSIGNOL**
- **Philippe GALIN**
- **Sébastien RIUS**
- **Étienne CHAPAS**
- **Pierre-Dominique BORROMEI**
- **Yannick LEMAINÉ**

Mme SELEZNEFF : Soit 16 votants sur ce projet de grille horaire Chek C Clermont-Ferrand :

Consultation du CE sur le projet de grille horaire Chek C de Clermont-Ferrand :

- Pour : 0
- Contre : 0
- Abstention : 8

Avis défavorable du Comité d'Entreprise sur le projet de grille horaire Chek C de Clermont-Ferrand

Consultation sur l'accord d'entreprise :

- Pour : 0
- Contre : 0
- Abstention : 14

Avis défavorable du Comité d'Entreprise sur l'accord d'entreprise

Mme SELEZNEFF La séance est suspendue pour la pause déjeuner et reprendra à 14 h 15.

13 H 00 Suspension de la séance

14 H 30 Reprise de la séance

Mme SELEZNEFF : Comme l'indiquait Philippe MICOULEAU, je vous propose de faire un cadrage sur la situation et d'enchaîner avec les différents sujets concernant les navigants.

M. MICOULEAU : Pour répondre d'emblée à une question, je n'ai pas de grande nouvelle à vous annoncer. Je suis désolé de décevoir certaines de vos attentes, cela ne tardera peut-être pas, mais ce n'est pas pour aujourd'hui. Néanmoins, je pense qu'il est utile de se remettre en situation et en perspective, éventuellement d'échanger sur cette trajectoire et ce qui pourrait nous attendre dans les prochains mois ou les prochaines années.

La situation est d'abord marquée par une volonté prioritaire de retour à une qualité d'exploitation au service de nos clients qui a montré des signes encourageants cet été, mais dans un cadre d'exploitation réduite, il faut donc nuancer ces progrès. Les premières semaines après la reprise restent très encourageantes, mais ne sont pas tout à fait au niveau de stabilité que nous souhaiterions et certains d'entre vous en vivent parfois les conséquences. Nous sommes toujours dans le cadre du plan RecoveREX avec une vigilance particulière et des décisions prises au fil des semaines, très concrètement de manière à permettre une stabilisation progressive et un suivi de nos indicateurs de façon hebdomadaire.

Ce chantier va s'enchaîner avec un autre que nous avons baptisé Convergence et sur lequel l'ensemble des managers sera mobilisé. Nous avons tenu un séminaire la semaine dernière avec tous les managers du nouveau HOP! pour préciser les attentes de ce plan. Les 3 organisations qui ont fusionné avaient certes commencé à travailler ensemble depuis plusieurs mois, mais n'avaient pas véritablement été intégrées pour des fonctions importantes, ni optimisées dans leurs processus. Le projet est simple, il consiste à dire qu'il y a un travail résiduel important à effectuer pour faire fonctionner des organisations, des process qui ne sont pas toujours alignés et des cultures, des pratiques et des usages non écrits dans les différents métiers qui font qu'on ne parle pas le même langage, ce qui est gênant, car pour être efficace, il est préférable que ce soit le cas.

Ce chantier Convergence vise à travailler sur le fond, c'est-à-dire sur les organisations, sur les flux et les process de manière à les harmoniser et à les perfectionner, associés très souvent à des questions de systèmes d'information. Il a également pour but de travailler sur cet enjeu de rapprochement culturel, éviter les syndromes à la Air France – Air Inter ou d'autres. Nous n'en sommes pas là, mais nous avons tout de même des différences culturelles importantes que nous vivons un peu tous les jours. Ce n'est jamais très grave, mais c'est souvent des sujets d'inefficience ou d'irritation et du point de vue de la qualité que ce soit celle que nous devons à nos clients ou de la vie au travail des différents collègues, nous devons travailler sur ce sujet.

Cela a été lancé la semaine dernière. Certains d'entre vous ont été interviewés par le cabinet Kéa qui nous accompagnera sur ce sujet. Ils ont restitué de façon assez transparente leur propre vision de la situation et des enjeux.

Nous poursuivrons cette écoute au-delà des rencontres qui ont été organisées avec les managers et les élus par une phase d'écoute importante, à la fois qualitative et quantitative de manière à se nourrir aussi de restitutions non seulement des managers et des directeurs, mais de l'ensemble des collègues et des collaborateurs de la maison.

C'est un sujet important, car tant que nous n'aurons pas optimisé et stabilisé notre organisation et notre performance, nous resterons fragiles et ce qui nous attend pour

demain reposera beaucoup sur la qualité et la solidité de la plateforme que nous représentons dans le groupe. Cela prendra du temps, mais c'est urgent et constitue la priorité n° 2 après RecoverEX.

Sur un plan plus général, l'économie de notre compagnie est bonne. Je pense qu'il faudra faire un point plus détaillé, peut-être au prochain CE, à la fois sur la trajectoire en résultat, mais aussi sur la performance commerciale. Malgré l'impact des événements de cet été que ce soit ceux de Nice ou les diverses grèves qui ont affecté l'ensemble du territoire, les phénomènes climatiques qui nous ont conduits à cette difficulté d'exploitation, en dépit du fait que nous avons pénalisé des milliers de clients, globalement la performance commerciale reste très bonne, les engagements sont satisfaisants, la recette se tient très bien, la poursuite de la stratégie d'amélioration du load factor en préservant la recette unitaire se confirme comme étant un succès avec des départs significatifs d'évolution des taux de remplissage, sans affecter la recette unitaire.

Dans le périmètre du groupe Air France, ceci constitue une exception, puisque malheureusement c'est plutôt le contraire qui se produit. Sur le long et le moyen-courrier, c'est une forte dégradation de la recette unitaire qui se conjugue à une perte de parts de marché. Notre trajectoire est bonne et nos résultats prévisionnels sur la fin de l'année confirmeront notre capacité à atteindre l'objectif budgétaire. Je ne rentrerai pas dans le détail des chiffres qui feront l'objet d'une présentation avec Éric ANCONETTI au prochain CE.

Sur l'environnement plus général et les perspectives, à ce jour où en sommes-nous du projet d'HOP! Air France dans le périmètre d'ensemble du groupe et des démarches engagées par le nouveau président du groupe Jean-Marc JANAILLAC.

Fidèles à notre tradition, nous avons pris un peu d'avance en faisant travailler une équipe sur le sujet de la projection post fusion du destin de HOP! et de HOP! Air France de manière à ajuster le business plan que vous connaissez en tenant compte d'une année supplémentaire de résultats et de la nouvelle vérification que nous faisons en changeant notre paradigme marketing et commercial, nous étions sur une voie qui nous permettait de confirmer un potentiel de rebond qui était une ambition il y a un an.

Nous avons anticipé sur l'arrivée d'un nouveau président du groupe qui nous a un peu surpris, mais pas forcément déçu, puisque l'idée était qu'à la faveur de cette arrivée peut-être que le projet stratégique que nous avons en tête et qui a été élaboré avant l'été pourrait contribuer à la construction de sa stratégie d'ensemble.

Je ne peux pas vous en dire beaucoup plus sur ce projet, sinon qu'il existe, qu'il est cohérent et dans la poursuite de la trajectoire de HOP! et de HOP! Air France. Il est fondé sur une vérification de notre potentiel de rebond, c'est-à-dire de croissance de façon organisée et vérifiée. Nous ne parlerons pas de taux spectaculaires, mais il s'agit d'inverser la tendance qui nous a amenés à réduire l'activité et à baisser l'offre sur le marché pour retrouver de la rentabilité et amorcer ensuite un virage, car chacun sait qu'aucune entreprise, aucun ménage, aucun agent économique au monde ne peut dépenser plus qu'il ne gagne. Si ses dépenses croissent plus vite que ses recettes, il sera forcément confronté à un problème. C'est exactement la situation dans laquelle nous nous trouvons et il est aujourd'hui vérifié que nous pouvons l'inverser sur le marché domestique court-courrier, point à point en France et Europe proche qui en moyenne connaît une croissance de 2 % à 3 % par an.

La question est, quelle part de cette croissance sommes-nous en mesure de capter et sous quelles conditions. Nous en reparlerons plus en détail, car nous aurons l'occasion de

partager ce projet et le business plan qui est encore en cours de finalisation, mais elles seront simples.

Tout d'abord une meilleure compétitivité, les efforts à accomplir sur la capacité à prendre des parts de marché reposent sur le fait que nous sommes compétitifs, nous en avons parlé pour la maintenance, c'est vrai également sur notre activité de transport.

Ensuite, notre aptitude à investir, puisqu'il n'y a pas de croissance possible sans investissements particuliers face à l'avenir de notre flotte, mais cela concerne aussi les leviers marketing. Même si nous tirons un maximum de ce que nous pouvons dépenser, nos efforts publicitaires sont sous-dimensionnés et donc notre pression sur le marché face à nos concurrents, notamment la SNCF et le TGV sur les radiales.

Le troisième point est l'investissement dans les ouvertures de lignes qui ne sont pas obligatoirement rentables tout de suite. C'est être capable de vérifier que l'on peut arriver à gagner suffisamment de clients sur cette ligne et l'argent qui est consommé pendant ce temps est constitutif d'une forme d'investissement.

Investir implique de trouver les moyens financiers. Nous savons aujourd'hui que nous serons en mesure de présenter un bilan économique de la situation de HOP! en tant que compagnie, suffisamment satisfaisant pour justifier d'une confiance dans la bonne gestion de l'argent qui serait investi dans cette entreprise. Nous pouvons envisager des projections construites sur une capacité de croissance rentable. Tous ces éléments sont de nature à convaincre les investisseurs que ce soit le groupe Air France ou d'autres de venir accompagner ce projet de développement.

Il reste un point que nous devons réaliser ensemble, il s'agit de la capacité à démontrer que nous pouvons construire cet ensemble dans le maintien d'une compétitivité globale du modèle et le résultat de nos négociations en déterminera l'ampleur.

Sur ce calendrier, une annonce importante à l'ensemble des collaborateurs est prévue début novembre. Des échanges auront certainement lieu autour de nos propositions stratégiques, comme cela a été le cas avec Lionel GUÉRIN et les équipes qui travaillent autour du président Jean-Marc JANAILLAC. Pour l'instant, nous ne voyons pas poindre d'autres projets que celui que nous avons formulé, mais nous ne savons pas tout, d'autres idées peuvent flotter. Pour l'instant, je ne peux rien garantir, nous avons proposé un projet, mais il n'est pas encore validé. Avec Lionel GUÉRIN, nous sommes toujours dans l'optique de prendre notre destin en main et de faire des propositions. Jusqu'à présent cela nous a plutôt réussi, nous verrons s'il en est de même en 2016-2017.

Le business plan en tant que document chiffré qui permet de vérifier de façon beaucoup plus détaillée la trajectoire économique, les besoins de financement est en cours et demandera encore 2 à 3 semaines de travail. Il est fortement corrélé à l'enjeu flotte sur laquelle un deuxième groupe s'est mis au travail avant l'été. Beaucoup de questions sont ouvertes sur l'avenir de notre flotte. L'une d'elles est réglée d'avance, il faut de toute façon la faire évaluer. Des interrogations plus complexes portent sur le rythme auquel nous pouvons la simplifier, les enjeux positifs et négatifs que cela implique. Ce serait aujourd'hui prématuré, notamment s'agissant de mono secteur Jet. Nous serions incapables de gérer de manière volontariste une simplification en marche forcée.

Néanmoins, comme nous nous projetons sur 5 ans, nous pouvons travailler sur une durée et envisager différents scénarios sur l'avenir du 50 sièges, le dimensionnement de l'ATR, la capacité à rentabiliser un secteur 70 sièges, l'avenir et le dimensionnement de la flotte

100 sièges et la place du 130 sièges. Nous avons progressé, nous savons de combien de 130 sièges nous avons besoin.

C'est un élément qui est encore en cours d'étude. Lors de réunions bilatérales avec les organisations représentatives des personnels navigants, j'avais proposé de travailler sous forme de séminaire autour de ces sujets de flotte. Nous le ferons, comme nous nous y sommes engagés quand les résultats seront finalisés, soit d'ici 15 jours à 3 semaines. Nous ne répondrons pas à toutes les questions, mais au moins nous verrons comment nous pouvons organiser les scénarios et ensuite les finaliser.

Il faudra ensuite se pencher sur les sujets relatifs à la construction de la démarche. Un enjeu important pour nous, rarement évoqué est l'avenir du hub sur lequel nous avons moins la main, car ce n'est pas directement notre périmètre. Cependant, nous sommes un contributeur non négligeable et cela conditionne une bonne partie de notre activité.

De la même façon que des sujets du type moyen-courrier, court-courrier, HOP! Air France, Transavia sont étudiés, celui d'une re modélisation de l'activité du hub l'est aussi. Nous avons fortement suggéré que l'approche d'un nouveau mix-flotte sur le Hub soit analysée, notamment en le comparant au hub d'Amsterdam et il semblerait que nous ayons été entendus, car certes des Hollandais participent au groupe de travail, ce qui tombe bien, mais nous voyons que le mix-flotte est l'un des facteurs qui ont permis à HOP! Air France de bien réussir. Il n'est pas garanti que cela fonctionne sur le hub, mais il y a des chances que nous trouvions de bonnes idées. Les perspectives ne sont pas encore très précises en termes de développement, mais la trajectoire préfigure plutôt un potentiel de développement des moyens régionaux sur la plateforme de CDG que le contraire, sans que je puisse m'appuyer sur des chiffres, puisque je n'ai pas les résultats de cette étude.

Je pense que vous commencerez à entendre parler d'un ajustement du niveau de la dette du groupe Air France KLM, car une communication financière extrêmement habile a eu lieu. Elle a probablement masqué un enjeu significatif de besoin de financement pour l'ensemble du groupe. Cela ne veut pas dire que notre enjeu ne sera pas pris en considération, il le sera, mais dans une enveloppe globale des besoins du groupe qui sera considérable.

J'estime que cet ensemble représente des signes encourageants, ce qui m'amène à dire que le calendrier de nos négociations devrait idéalement coïncider avec le fait que vous commencez à y voir clair sur ce que nous avons l'ambition et sommes en mesure de faire avant de commencer à discuter de la façon de faire converger nos accords collectifs. Tout est conditionné par une capacité à montrer que nous avons un projet et comment nous nous y inscrivons pour les construire.

Début novembre, nous devrions avoir un retour de la part de notre actionnaire sur l'éventuelle intégration de ce projet de HOP! Air France dans le périmètre global du projet Air France KLM. Je suis évidemment à votre disposition pour répondre toute question. Je n'ai pas sous-estimé l'impact à la fois favorable et compliqué à gérer de cet appel d'air sur les personnels navigants techniques en provenance d'Air France qui fera l'objet d'une présentation. Nous sommes conscients de ses conséquences sur l'activité. Elles sont provisoires, car gérer et s'adapter, c'est aussi une forme d'agilité, en l'occurrence elle est destinée à optimiser une solution entre les besoins d'évolution de carrière, ceux d'Air France et ceux de l'activité d'exploitation. Nous prenons en compte et avons commencé à traiter ses impacts sur les PNC. Ils ne sont absolument pas sous-estimés. C'est un sujet sur lequel nous aurons l'occasion de revenir très concrètement vers nos partenaires très prochainement de manière à nous assurer que l'ensemble de l'opération se passe dans des conditions équitables.

M. CHARLOT : Vous parlez d'une éventuelle augmentation des moyens régionaux sur le Hub de CDG, mais si Air France choisit cette option, rien ne nous garantit que ce soit des moyens de HOP!, car nous voyons déjà beaucoup d'avions de Flybe par exemple.

M. MICOULEAU : Il est évident que l'alimentation du hub est largement déficitaire et représente l'un des plus gros déficits au sein des activités d'Air France en s'élevant à plus de 200 000 000 €. Le réflexe naturel d'un programme est qu'Air France aille chercher les solutions les plus économiques. Nous sommes forcément challengés et nous le savons. Nous ne considérons pas être les seuls au monde et qu'Air France nous doit une priorité absolue. Nous regardons ce qui se passe du côté CityJet, Flybe et d'autres.

Notre enjeu sera de continuer à démontrer que nous constituons le meilleur rapport qualité-prix avec le meilleur outil pour faire ce travail dans un contexte global d'organisation, mais à des conditions défendables par rapport aux prix sur le marché. Nous sommes très vigilants, mais ce n'est jamais gagné. Ce n'est pas l'hyper capitalisme à outrance, c'est une logique saine de rapport économique entre des partenaires internes d'un même groupe. Plus nous allons dans ce sens, plus nous allons vers une logique de construction commune d'un modèle qui fonctionne. Je ne considère pas comme un mal d'être mis en concurrence et d'être challengés, à nous de nous battre pour maintenir et développer notre part de marché sur l'alimentation du hub et je pense que nous pouvons y parvenir.

M. GUEGAN : Vous parlez depuis longtemps d'apport d'investissements extérieurs à Air France. Air France vous laissera-t-il faire ? Ces investissements pourraient-ils se faire avec un objectif commun Air France HOP! et quelles pourraient être les conséquences d'un détachement financier et presque économique d'Air France ?

M. MICOULEAU : Nous en parlons depuis la création de HOP!, à l'époque du PRF cela avait été annoncé publiquement par Monsieur DE JUNIAC. Cette idée est accompagnée du maintien du principe d'un capital majoritairement contenu dans le périmètre du groupe Air France KLM. L'introduction d'un actionnaire tiers a un autre intérêt que celui évident de partager la charge de l'investissement. C'est de ne pas se retrouver dans ce rapport un peu incestueux et parfois schizophrène que nous entretenons avec notre actionnaire du fait de la présence d'un tiers minoritaire qui défend l'intérêt social de la société dans laquelle il a investi, ce qui me paraît être de bon aloi pour garantir l'avenir long terme de la compagnie.

C'est un point de vue que j'ai défendu devant Jean-Marc JANAILLAC. Je ne sais pas si nous serons entendus, il a en tout cas écouté l'argument. Le dernier étant que nous sommes capables de trouver des investisseurs dont le rôle dans l'économie française accompagne bien notre propre mission permanente de maintien et de création de richesses et de développement économique du territoire, ce qui donnerait beaucoup de sens à l'ensemble de la trajectoire. Mais ceci dans un contexte d'investisseur qui resterait minoritaire, tout en introduisant une forme de surveillance particulière quant au respect de l'intérêt social et d'équilibres économiques équitables entre Air France et HOP!

M. SIMON : Lorsque vous parlez d'intérêts ou d'investisseur minoritaires, quel pourcentage représenteraient-ils ?

M. MICOULEAU : L'idée est de laisser une place importante au personnel.

M. SIMON : Ce qui signifie qu'il y en a plusieurs.

M. MICOULEAU : L'idée est d'organiser une structure du capital qui maintienne Air France en actionnaire de référence, ce qui ne veut pas forcément dire à 51 %, introduise un autre investisseur financier et permette de créer une ouverture pour une participation du

personnel au capital de sa compagnie. Je ne sais pas encore vous répondre sur l'équilibre interne qui fait partie des points à construire.

M. RIUS : Vous avez parlé d'une étude et des possibilités de développement du Hub de Charles de Gaulle en moyens régionaux. C'est donc un réseau qui ne nous appartient pas, mais avons-nous identifié en parallèle un potentiel de développement sur le réseau propre de HOP! ?

M. MICOULEAU : C'était la première partie de l'analyse et la plus importante qui se situe sur le réseau HOP! HOP! Air France, puisque le maillage est de plus en plus étroit. Il reste à régler une forme d'intégration opérationnelle et économique plus efficace que ce que nous avons fait depuis un an, mais qui fonctionne. Non seulement HOP! annoncera de bons résultats en tant que compagnie, mais le réseau HOP! Air France dans sa vision analytique réduira de plus de moitié son déficit à la fin de cette année. Donc cela a certainement bénéficié en partie à HOP!, mais globalement à l'ensemble du réseau court-courrier d'Air France. C'est sur ce marché que nous déployons en priorité le business plan et la capacité à répartir en développement sur notre activité.

Mme FRONTEAU : Combien représente la réduction de la moitié du déficit ?

M. MICOULEAU : L'année dernière nous sommes passés de 140 000 000 € à 70 000 000 € de déficit sur l'ensemble du périmètre à coût d'escale complet, car cela prend en compte les coûts réels d'escalas Air France, ce qui s'entend au prix du marché et pas à celui où HOP! les achète. Il est probable que nous descendrons en dessous des 30 000 000 € de déficit sur ce périmètre à la fin de l'année 2016.

Mme FRONTEAU : Donc, il s'agit bien du périmètre court-courrier HOP! Air France, tout confondu. Dans ces cas, l'affrètement CDG E-Jet est-il en dehors de ces chiffres ?

M. MICOULEAU : Totalemment. C'est l'ambiguïté de notre situation. HOP! en tant que compagnie fait deux métiers, l'un d'alimentation du hub qui représente pour la production environ la moitié et pour les recettes de l'ordre du tiers, l'autre d'activité d'exploitation d'un réseau que nous appelons « en propre », mais qui s'est maillé depuis plus d'un an avec le réseau court-courrier d'Air France. Ce jeu compliqué fait que nous affrétons des Airbus sur les transversales, nous recevons les recettes de leurs passagers et payons les heures d'affrètement sur ces Airbus, le tout rentrant bien dans le périmètre comptable de HOP!.

À l'inverse, sur les radiales, les Airbus restent dans le périmètre économique d'Air France, bien que nous les gérons en termes de marketing et que tout soit harmonisé sous une marque et une démarche marketing commune avec un commandement unique. Sur Orly, nous sommes d'ailleurs un peu plus affrété que nous ne l'étions jusqu'à présent, puisqu'à part les OSP, l'ensemble des activités régionales sur les radiales sont affrétées par Air France. Nous vendons de l'heure de vol de façon similaire à ce que nous faisons sur le hub.

L'ensemble de ce périmètre, hors Hub connaît cette trajectoire de réduction de 140 000 000 € à 70 000 000 € l'année dernière et sera en dessous de 30 000 000 €, aux alentours de 20 000 000 € de déficit à la fin de cette année, avec une part qu'il ne faut pas sous-estimer, l'effet carburant qui est de l'ordre de 15 % à 20 %, mais le reste est constitué par l'amélioration intrinsèque de l'économie de ce réseau.

M. SIMON : Vous avez parlé de rebond, de croissance, d'avions de 130 sièges. Ces mots font chanter nos oreilles, mais pourraient se révéler une déception et je pense que ce n'est pas le moment. Il faudrait que votre discours inclue des éléments crédibles et tangibles. Nous savons tous qu'un certain nombre de pilotes vont quitter la compagnie que ces départs

générent des contraintes d'exploitation, des avions qui devront rester au sol, de l'affrètement. Nous avons vu des hypothèses de retour à la normale qui pourraient dans certains cas prendre 2 ans, donc je peine à entrevoir une perspective de crédibilité lorsque vous parlez de rebond et de croissance, car je n'y vois pas d'échelle de temps. J'aimerais que vous soyez plus précis.

M. MICOULEAU : Nous ne parlons pas de la même échelle de temps, mais pour répondre différemment à l'inquiétude suscitée par l'abatement de l'activité, il n'a été entrepris qu'afin de permettre le départ des pilotes chez Air France, sinon nous ne l'aurions pas fait. La trajectoire actuelle de HOP! ne nécessite pas que nous poursuivions l'attrition, je suis formel.

Des améliorations du réseau sont toujours possibles, la ligne Bordeaux n'est pas bonne, mais il y a aussi d'autres idées de construction et de développements de l'activité. Nous ne sommes pas dans le même horizon de temps. Nous avons à gérer un enjeu RH et social que nous avons considéré comme majeur et c'est ce qui nous amène à cette décroissance temporaire de l'activité.

Nous n'avons aucun intérêt à poursuivre dans l'attrition vu notre trajectoire économique, ce n'est pas un piège. Cela ne signifie pas que nous sommes en mesure de bâtir un plan ambitieux de croissance pour le mois de septembre, car nous n'avons pas les moyens de le faire, ni financiers, ni du point de vue conventionnel. Il faudrait être en mesure d'avoir des contrats et des conventions sociales stabilisés.

L'horizon des 6 prochains mois est de rendre possible l'association de ces enjeux. Comment après 8 ou 9 ans d'attente faire enfin bouger des carrières, favoriser des évolutions professionnelles pour nos pilotes, grâce à cet appel d'air Air France. Nous en avons suffisamment parlé avant que n'arrive cette bonne nouvelle, certes un peu impromptue et mal préparée, mais pour la rendre possible, nous sommes obligés d'abaisser l'activité, car je ne vois pas d'autre moyen de le faire.

M. SIMON : C'est un constat que nous partageons, simplement lorsque vous nous parlez de croissance, je vous demande à quelle échéance de temps. Car nous savons que nous aurons une décroissance d'activité, probablement compensée par des affrètements, mais en interne, nous ne sommes pas en capacité de générer de la croissance à 2 ans.

M. MICOULEAU : Le dimensionnement à 2 ans ne tient pas compte de l'effet de construction, si cela est financé et faisable. Il est fait pour une activité as of et pas en fonction d'un business plan qui n'est ni terminé, ni financé, ni validé, mais rien n'interdit d'embaucher et d'acheter des avions si nous avons les moyens de le faire.

M. GALIN : Vous parlez d'un rebond et de croissance, nous vous disons qu'a priori nous ne sommes pas en capacité de le faire. Vous dites que nous embaucherons, mais il faudra bien que vous nous disiez quel sera le calendrier du business plan qui sera peut-être validé par Air France. Vous n'êtes pas obligé d'en divulguer aujourd'hui les détails, mais par contre, pouvez-vous nous dire si c'est pour demain, après-demain ou très loin dans l'avenir ?

M. MICOULEAU : Nous pourrions avoir les premiers signes tangibles du virage vers la croissance à partir du deuxième semestre 2017. Si tout fonctionne comme nous le souhaitons et est accepté, c'est l'horizon.

M. ROSSIGNOL : À partir de quel moment retrouvera-t-on une capacité d'autofinancement et à quelles conditions précises ? Pouvez-vous nous donner une échéance et des critères de réalisation pour ce que vous appelez l'autofinancement, donc les investissements et l'achat de flotte ?

M. MICOULEAU : Le 27 mai 2015, nous avons adopté ensemble un critère travaillé par la Direction financière et Éric Anconetti le Résultat Courant Avant Impôt à l'équilibre. C'était le point de passage qui nous permettait de considérer que nous étions de nouveau dans des flux financiers positifs, donc autofinancés, ce qui ne signifie pas que nous n'avons pas de dettes. Nous verrons comment sera ce RCAI à la fin de l'année, mais nous ne serons pas très loin de l'objectif de passer à l'équilibre en 2016-2017. Nous serons dans un point d'inflexion très clair du fait que nous savons qu'au plus tard en 2017 et certainement un peu avant, nous l'atteindrons.

M. ROSSIGNOL : Ce qui signifie que courant 2017, nous retrouverons cette capacité d'autofinancement tant attendu, vous le confirmez selon les projections ?

M. MICOULEAU : Je vous confirme que sauf accident majeur et à condition d'environnement constant, nous sommes sur une trajectoire qui nous rend quasiment certains de franchir et même largement avant la fin de l'année 2017 le cap du Résultat Courant Avant Impôt à l'équilibre.

Mme FRONTÉAU : Dans les connaissances actuelles, malgré les départs chez Air France ?

M. SIMON : Pour compléter cette question, avec combien de départs de pilotes vers Air France estimez-vous que nous pouvons récupérer cette capacité ?

M. MICOULEAU : Nous les avons plafonnés pour l'instant.

M. SIMON : Votre plafonnement est purement théorique et ne correspondra pas à la réalité.

Mme SELEZNEFF : Je ne comprends pas pourquoi vous employez théorique, aujourd'hui nous savons quel est le besoin d'Air France en termes de pilotes et ce que nous sommes éventuellement capables de faire sans trop de dégâts.

M. MICOULEAU : Monsieur SIMON évoque le fait que nous ne pouvons pas empêcher des pilotes de partir, mais nous avons la main sur le robinet.

M. SIMON : C'est justement sur ce point que vous êtes dans l'erreur, j'en profite pour vous alerter, vous n'avez absolument pas la main sur le robinet. Sur celui d'Air France, vous ne l'avez pas beaucoup et sur celui de Regional, vous ne l'avez pas du tout.

M. MICOULEAU : Disons que pour Air France, nous l'avons un peu plus aujourd'hui qu'avant les discussions que nous avons ouvertes avec eux.

M. SIMON : Il n'est pas certain que ce soit suffisant. Nous avons connu la marque HOP! exploitée par 3 compagnies. La finalité de la fusion était que cette marque devienne une compagnie en propre et nous avons en parallèle HOP! Air France et HOP! communique plutôt sous ce nom dans la presse. Y a-t-il une intention de rassemblement de ces deux activités chez HOP! ou chez HOP! Air France ou restera-t-on en parallèle ?

M. MICOULEAU : Il n'y a qu'une marque sur le territoire opéré par HOP! Air France, c'est HOP!. Il y a une entité qui s'appelle HOP! Air France et qui est effectivement utilisée régulièrement dans la communication, mais la marque c'est HOP!. Le maintien de la marque Air France, visible sur les appareils, les Airbus, la navette et autres est une phase estimée transitoire dans le projet. Nous avons décidé de ne pas habiller les avions HOP! tant que nous n'aurons pas vérifié si la trajectoire de ce projet fonctionne. L'avenir dira si nous pouvons aller un cran plus loin.

M. SIMON : L'avenir à quelle échéance ? J'ai besoin de quelques éléments pour en jauger la crédibilité.

M. MICOULEAU : L'une des questions que nous nous étions posées et que nous avons partagées dans un CE avant l'été était de savoir si notre actionnaire envisage une intégration de HOP! dans le système Air France ou au contraire une poursuite de l'autonomie du projet HOP! en mode HOP! Air France et comment cela se traduit. Sans dire que la décision est prise, puisqu'elle ne l'est pas et que la validation du projet n'est pas donnée, la proposition qui est faite suit la deuxième option. À ce jour, il ne nous paraît pas viable d'envisager une réintégration dans le périmètre d'Air France de l'activité HOP! Air France en général et encore moins l'activité HOP!. S'il y a un dérivé de construction possible au projet qui est reconnu comme tel, cela ressemblerait plutôt à la poursuite de l'intégration dans une compagnie unifiée incluant l'ensemble du périmètre HOP! Air France d'aujourd'hui.

M. SIMON : Cela répond en partie à ma dernière question. Parlant des 130 sièges, vous avez dit savoir combien il vous en faut ? Pouvez-vous préciser cette quantité ?

M. MICOULEAU : Non, mais nous le savons.

M. SIMON : Concernant ces 130 sièges, si tant est qu'un jour nous en voyions la couleur, la question entre HOP! ou HOP! Air France sera prépondérante

M. MICOULEAU : Si le projet dont nous parlons voit le jour, le problème sera réglé. Savoir où cet avion sera piloté est inclus dans la proposition stratégique que nous avons faite.

M. SIMON : Aurons-nous la réponse en novembre ?

M. MICOULEAU : Je ne dis pas que nous aurons la réponse sur le délai de mise en œuvre de l'entrée en flotte du 130 sièges, mais nous aurons l'aurons sur la trajectoire, c'est certain.

M. SIMON : Vous parliez de développements des modules régionaux sur le Hub de CDG, j'y vois une opportunité, notamment avec CityJet, dont le contrat arrive bientôt à terme. Il y a 5 ou 6 avions. Lorsque vous parlez de se déployer, est-ce que ce serait en remplacement de CityJet ou par une activité supplémentaire ou complémentaire ?

M. MICOULEAU : Le cas CityJet est presque conjoncturel. Cette fin de contrat liée à la cession de CityJet laissera peut-être la place en remplacement de ce qu'il fait aujourd'hui sur ces routes, si elles sont toutes maintenues, ce qui n'est pas encore certain. Mais le sujet que j'évoquais tout à l'heure est plus global et profond que la conjoncture d'une fin de contrat sur CityJet et comment le remplacer sur les 2 ou dernières charges qu'il exploite.

M. SIMON : Je ne vous cache pas que nous prendrions assez mal de voir des Soukhoï CityJet arriver.

M. MICOULEAU : Pour l'instant, nous n'en prenons pas le chemin, car aux dernières nouvelles les tarifs des Soukhoï à l'heure de vol ACMI ne sont pas compétitifs par rapport à HOP!. Ce n'est pas pour autant que Flybe ne fait pas des propositions qui à l'inverse sont complètement déraisonnables. C'est-à-dire qu'avec leur tarif ACMI, l'on peut se demander comment ils arrivent à nourrir leurs pilotes.

M. SIMON : J'ai leurs accords et ils sont loin d'être si mauvais que cela.

M. MICOULEAU : Je suis preneur, nous pourrions reconstituer la réalité de leur prix de revient.

M. MORATA : Pour revenir sur la situation actuelle, il y a un décalage total entre ce que vous proposez et le contexte très anxiogène qui existe depuis quelques semaines concernant les pertes de charge avions et les conséquences sociales pour les PNC. Depuis tout à l'heure, je n'entends rien de concret sur ce sujet.

Dites-nous si vous maintenez les engagements de périmètre d'activité pour la saison hiver à venir ? Combien de charges avions ? Comment vous allez procéder ? Quelles sont les conséquences sociales immédiates ? Vous parlez de provisoire, mais jusqu'à quand ? Les pertes de charge seront-elles récupérées par la prochaine saison d'été ? Les PNC attendent des réponses concrètes et pas seulement que nous aurons peut-être un jour un avion de 130 places en 2017, 2018 ou 2020. Cela je l'ai déjà entendu fin 2012 à la création de HOP! et 3 ans après, c'est toujours le même discours ! En sortant de cette salle, nous aurons un grand nombre de questions posées par les PNC auxquelles nous ne pouvons pas répondre.

M. MICOULEAU : Le sujet de la gestion à court terme des mouvements et des mobilités vers Air France et de la façon dont nous les gérons et les dimensionnons est prévu à l'ordre du jour. Je suis désolé de vous avoir ennuyé avec mes propos trop légers et qui ne sont pas concrets, mais surtout ne dites rien de tout ce que nous sommes dit aujourd'hui, car cela est secret.

M. MORATA : Lorsque nous prenons connaissance d'informations sur Yammer avant qu'elles ne soient divulguées au Comité d'entreprise, il est difficile de parler de confidentialité, ni de secret Monsieur Le Directeur Général ! Vous parlez d'avions de 130 places, j'ai l'impression d'entendre encore une fois de vagues promesses que l'on nous a vendues en 2013 et qui n'ont jamais été tenues. Dans les business plans présentés en 2013, nous devons parler de développement en 2017 ! Aujourd'hui c'est une baisse de 11 charges avions depuis avril dernier ! Dites-nous concrètement quelles sont les conséquences sociales pour les PNC et ce que vous voulez faire dans les prochaines semaines Monsieur Micouleau.

M. ZIMMER : Je m'adresse à Madame MALOUX. Tous les salariés sont dans un contexte de psychose, vous l'avez souligné. Je ne vous cache pas que nous attendons des annonces. Nous sommes tous tenus de faire des comptes rendus. On nous demandera des informations et ce soir, nous ne pouvons pas partir sans avoir obtenu des réponses.

M. RONDEL : Nous ne respectons pas l'ordre du jour, car nous n'en sommes pas au point du départ des pilotes vers Air France. Donc, attendons de l'aborder pour répondre.

M. MORATA : Vous parlez de minimiser les dégâts pour les PNC, allez un peu plus loin dans ce que vous dites. Nous avons déjà vécu une fusion, des PDV PNC, des réductions de coût PNC, des baisses de salaire PNC... Quelles sont les solutions que vous allez mener à court terme pour essayer de régler la situation actuelle pour les PNC et ensuite à moyen terme ?

Mme SELEZNEFF : Je propose quand même que nous reprenions l'ordre du jour, puisque l'objectif de l'intervention de Monsieur MICOULEAU était de dresser un panorama à date des différents enjeux et de vous donner quelques jalons de rencontre pour le futur sur lequel nous en saurons davantage. Je propose que nous prenions les points de l'ordre du jour qui permettront pour quelques-uns d'éclairer de façon plus concrète ce qui se passera dans certains domaines.

M. ROSSIGNOL : Si vous le permettez, nous avons une dernière question qui est un enjeu important et qui s'inscrit dans le laïus et l'explication très complète de Monsieur MICOULEAU, mais j'aimerais que nous abordions ce point. Vous parlez d'amélioration de la compétitivité, de retour à l'investissement, aux nouvelles capacités d'autofinancement. Tout ceci est-il assujéti à une nouvelle réduction de ce que vous nommez les coûts PN, puisque vous ne le considérez que sous l'angle du coût ? Si c'est le cas, quel en est le montant, l'avez-vous évaluée et quantifiée ?

Mme SELEZNEFF : Nous vous avons indiqué qu'il y aurait présentation et finalisation d'un business plan. Il ne sert donc à rien de demander ces réponses. Cela fera partie du business plan qui sera lui-même associé à la stratégie et au futur possible. Nous ne pouvons pas parler d'éléments, si demain cela peut ne pas se dérouler de cette façon.

M. ROSSIGNOL : Vous évoquez la potentialité de 130 sièges, vous avez donc plusieurs hypothèses de travail. Je pense qu'il en va de même pour la réduction des coûts PN et vous pourriez nous en faire part.

Mme SELEZNEFF : Je ne pense que ce soit l'objet de vouloir annoncer de bonnes nouvelles. Nous savons tous que des enjeux vont se concrétiser en matière de stratégie du groupe Air France KLM dans l'ensemble des composantes du groupe. Cela paraissait intéressant de vous dire où nous en sommes, quels sont les jalons, quand il y aura des informations et quelle était la position de HOP! à l'intérieur de ce dispositif, c'est tout. Nous satisferons à cette demande de concret.

M. ROSSIGNOL : Vous n'avez pas répondu à ma question et je l'entends tout à fait, vous choisissez les questions auxquelles vous souhaitez répondre. Pour contre, je réponds à celle que vous n'avez pas apportée : les PN ne consentiront pas d'autres réductions sur leurs coûts salariaux. Si vous tentez de le faire, je pense que nous nous acheminons vers une crise sociale majeure en 2017. Nous avons en permanence des retours terrain, en particulier des salariés ex-Brit Air qui ont plus souffert que nous. Nous avons déjà fait des sacrifices par le passé et si vous en réclamez de nouveaux à la population PN, il risque d'y avoir de forts grincements de dents sur les différentes bases.

M. RONDEL : Nous sollicitons une suspension de séance de quelques minutes.

15 H 22 Suspension de la séance

15 H 28 Reprise de la séance

IV. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'OUVERTURE D'UNE BASE DÉFINITIVE PN SECTEUR ATR À LYON

Mme MALOUX : Je me présente, Cécile MALOUX, directrice du PNC. Je viens vous présenter le projet d'ouverture d'une base définitive Lyon pour le secteur ATR, suite à la base temporaire que nous avons eue cet été sur ce secteur qui a concerné un certain nombre de pilotes, commandants de bord, OPL, chef de cabine, hôtesses et stewards. La ligne a bien fonctionné. La difficulté pour les PNC était que ce soit temporaire et peu de personnes pouvaient s'engager définitivement en organisant un déménagement en pleine saison IATA et avec la perspective de la rentrée scolaire.

Nous avons des besoins en production et pour cette raison, nous souhaitons ouvrir cette base le plus rapidement possible et de manière définitive pour les PN ATR. Les besoins chiffrés sont de :

15 commandants de bord, 15 OPL, 12 chefs de cabine et 15 hôtesses et stewards.

L'appel d'offres est prévu conventionnellement sur 30 jours. Nous vous proposons de le faire paraître le plus vite possible et si vous en êtes d'accord, de réduire éventuellement sa durée.

M. CHARLOT : Que se passera-t-il si vous ne trouvez pas les volontaires nécessaires ?

Mme MALOUX : La convention prévoit qu'en cas de carence de candidatures ou après avoir épuisé les possibilités offertes par un volontariat, le personnel navigant commercial est désigné dans l'ordre inverse de la liste de classement professionnelle par besoin et qualification.

M. CHARLOT : Il y a la convention, mais d'après ce que je sais des us et coutumes, la mutation d'office dans l'ordre inverse de la LCP n'est pas obligatoirement appliquée. Quelles sont vos intentions sur ce sujet ? Je parle aussi bien de la partie PNC dont vous avez la responsabilité que des PNT.

Mme MALOUX : Aujourd'hui nous ne sommes pas sur cette ligne, mais la couverture maximale d'une base. Évidemment, nous avons tout de même intérêt à avoir un maximum de personnes pour pouvoir couvrir les lignes au départ de Lyon avec un avantage aussi bien pour la production que pour nous.

Mme SELEZNEFF : Cécile parle pour l'ensemble et il s'agit simplement de la suite de ce que nous avons fait avec une base temporaire où il nous était remonté que c'était la raison pour laquelle nous n'avions pas eu autant de volontariat que nous l'aurions souhaité. Avec cette ouverture définitive, nous voulons maximiser les volontariats, à ce stade nous n'envisageons pas de dire en plus que nous muterons d'office. Le fait de faire beaucoup de mises en place sur Lyon a été critiqué, alors que si nous avons des PN basés, ce serait plus simple. D'où l'objet de cette présentation.

M. CHARLOT : Si j'ai bien compris votre réponse, c'est qu'il n'y aura pas de mutation d'office suite à cet appel d'offres.

Mme POLONCEAU : Concernant les PNC, nous avons traité le sujet sur la base temporaire. Nous savions que nous n'aurions pas les objectifs. Par contre, nous avons mis un veto sur de l'affectation d'office.

M. CHAPAS : Nous avons procédé à un sondage en interne et le personnel répondait largement à la demande de 21 copilotes en base définitive.

M. MORATA : Quelles sont les conditions matérielles d'une mutation pour les PNC HOP! dans le cadre du volontariat ? Prenez-vous en charge les déménagements et autres ?

Mme MALOUX : Elles sont spécifiées au titre de la convention sur la partie mutation.

M. MORATA : Concrètement, dans un cadre de volontariat, le déménagement peut-il être pris en compte ?

Mme MALOUX : J'en fais lecture : « lorsqu'on est conduit à modifier une fonction nécessitant son installation permanente dans une autre base d'affectation qui se traduit par un allongement du trajet entre le domicile initial et le nouveau lieu de travail supérieur à 50 km par la route, il est tenu de proposer au préalable à l'intéressé des conditions de ce changement et de les lui confirmer par écrit ». Sur les mutations précédentes à Lyon, il y a eu un remboursement des frais kilométriques pour le déménagement, mais c'est une discussion que nous pouvons avoir avec les syndicats.

M. MORATA : Cela me semble un peu léger. Pour une base définitive, je pense que la prise en charge peut être plus importante pour que les personnes puissent se déplacer avec leur famille.

M. ROSSIGNOL : Sauf erreur, des dispositions favorables ont été prises pour la mobilité professionnelle dans le cadre de la fusion, plus qu'avantageuses dans certains cas, je pense à l'aide au déménagement ou à l'installation. Vous pouvez le faire dans le cadre d'une fusion, lorsqu'il y a des besoins d'effectif, de déplacement géographique de compétences et vous le faites. Donc pour une ouverture de base comme celle-ci qui n'est pas anecdotique, nous pouvons peut-être trouver des dispositions qui soient meilleures que le conventionnel, à discuter avec les organisations syndicales.

D'autre part, pouvez-vous nous donner le nombre de charges vives ou de coques qui correspond à ce besoin en têtes pour avoir la correspondance au niveau activité ?

Mme MALOUX : Non, je n'en dispose pas, mais la commission rotation a lieu aujourd'hui et je pense que toutes les lignes au départ de Lyon sont étudiées.

M. ROSSIGNOL : Sur quelle base avez-vous dimensionné cet effectif ?

Mme MALOUX : Nous poserons la question à la production.

M. MORATA : A priori, vous demandez un avis aux élus et pour pouvoir émettre un avis éclairé sur une base qui concerne les PNC HOP ! ex-Brit Air, ex-Regional et ex-Airlinair ? Il y a des questions auxquelles vous devez répondre.

Mme SELEZNEFF : Nous demandons un avis pour l'ouverture de cette base qui comme indiqué par certains de vos collègues était plutôt attendu et demandé. Cette consultation ne porte pas sur la validation de dimensionnements, mais simplement sur le principe d'ouverture de cette base de façon pérenne. Nous vous donnons les chiffres qui feront l'objet des appels d'offres qui seront lancés.

M. ROSSIGNOL : La consultation du CE est soumise au bon ou au mauvais dimensionnement de cet effectif. Nous avons besoin de savoir s'il est cohérent ou pas. Y

aura-t-il dès le départ un sous ou un sureffectif ? En face de quelle activité et de combien de charges ce dimensionnement de PN est-il placé ?

Mme MALOUX : C'est ce qui est vu ce jour en commission des rotations. Il s'agit des lignes qui tournent sur Lyon en ATR. Aujourd'hui, dans le secteur ATR et dans la compagnie Airlinair précédemment, il n'y avait pas d'autre base pérenne qu'Orly, le fonctionnement se faisait par bases temporaires. Il me semble que nous faisons un pas en avant vers ce qui est souvent un souhait, de pouvoir pérenniser.

Nous avons identifié que ce que nous étions capables de faire, ce qui ne veut pas forcément dire sur l'ensemble de l'activité, car nous devons prévoir des adaptations, en fonction des programmes. Les chiffres qui vous sont donnés représentent les PNT et PNC qu'il serait aujourd'hui nécessaire et utile d'avoir sur Lyon d'après l'estimation de la production.

M. ROSSIGNOL : Avec quel effectif la base temporaire qui a été mise en place était-elle créée et pour combien de lignes pérennes ou sur une saison IATA ?

Mme MALOUX : Comme je l'expliquais en préambule, nous n'avions pas suffisamment de volontaires sur la base temporaire pour faire tourner toutes les lignes au départ de Lyon.

M. ROSSIGNOL : C'est-à-dire, quel était l'effectif en base temporaire ?

M. MICOULEAU : Il est normal que vous vouliez mettre cette question en relation avec de l'activité. Pour faire un point le contexte à Lyon, il y a 18 mois, le programme Air France nous disait que les 23 000 000 € de pertes étaient liés à la structure de Hub sur Lyon qu'il fallait la fermer et revenir en point à point. Résultat moins 9 charges, plus ce que cela a engendré comme détricotage du reste du réseau dû aux aspects de correspondance et de liaison.

La proposition de HOP! avançait qu'ils se trompaient et qu'à coût d'escale complet, incluant les coûts d'escale HOP! Air France, nous pouvions rentabiliser le Hub de Lyon. À ce jour, nous sommes à 2 000 000 € de déficit et nous allons rentabiliser la place de Lyon. Je ne peux pas répondre aux détails des correspondances entre les postes créés et la nécessité de mettre en place cette base permanente, mais si nous le faisons c'est que cela accompagne par ailleurs une trajectoire de succès économique sur Lyon. Sachez-le c'est important, c'est un élément qui me paraît essentiel pour bien comprendre aussi les enjeux économiques qui y sont liés.

M. MORATA : Madame MALOUX, vous parliez de conditions rapides, même de raccourcir éventuellement le délai de l'appel d'offres. Certains habitent peut-être déjà à Lyon, mais pour les autres, une prise en charge de R1 sera-t-elle mise en place pour les allers retours nécessaires à la recherche de domicile pour les PNC et les PNT dans un timing aussi court ? Du temps sera-t-il dégagé pour qu'ils puissent faire des recherches de logement ? Car le temps d'envoyer l'appel d'offres et d'avoir les réponses, un mois me semble déjà très court. Faire en sorte que des mesures permettent d'accélérer ces démarches serait nécessaire.

Mme MALOUX : Nous allons faire l'appel d'offres et nous proposerons des modalités spécifiques aux salariés qui le demanderont.

M. CHAPAS : Pour information, beaucoup de personnes ayant postulé habitent déjà sur Lyon.

Mme SELEZNEFF : En l'absence du secrétaire, Émeline FRONTÉAU secrétaire adjointe le remplace et je vous propose de passer au vote.

M. NOËL : Les votants sont :

- **Isabelle FELDMANN pour Mathieu TEKLA**
- **Aude BOURHIS pour Joël RONDEL**
- **Karinne SERRANO**
- **Frédéric HABASQUE**
- **Carole BOUE**
- **Audrey SARRAMEA en l'absence de Tony BENOIT**
- **Jacques PAUTY en l'absence de Thierry TURGIS**
- **Frédéric ZIMMER en l'absence de Sylvia BRIAND**
- **Pauline POLONCEAU**
- **Olivier CHERIFI**
- **Etienne ROSSIGNOL**
- **Philippe GALIN**
- **Sébastien RIUS**
- **Étienne CHAPAS**
- **Pierre-Dominique BORROMEI**
- **Yannick LEMAINÉ**

Consultation du CE sur le projet d'ouverture d'une base définitive PN ATR

- *Pour : 16*
- *Contre : 0*
- *Abstention : 0*

Avis favorable du CE sur le projet d'ouverture d'une base définitive PN ATR

VI. PRÉSENTATION DU PROGRAMME HIVER 2016/2017

Point reporté au prochain CE

VII. CONSULTATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CE

Point reporté au prochain CE

VIII. INFORMATION SUR L'IMPLEMENTATION D'UN ELECTRONIC FLIGHT BAG SUR LA FLOTTE HOP!

Mme SELEZNEFF : Pierre-François BOUAULT nous a rejoints. Nous en avons informé le secrétaire, comme vous l'avez vu dans l'ordre du jour, la présentation du programme hiver sera reportée au mois prochain. Je passe la parole à Pierre-François.

M. CHARLOT : Par rapport à l'ordre du jour, la présentation du programme hiver sera faite après son lancement ou 4 jours avant le début de la saison IATA, alors que nous aurons déjà nos plannings.

Mme SELEZNEFF : La présentation détaillée sera faite au mois d'octobre.

M. GALIN : Comment pouvez-vous faire une commission rotations sans que le CE soit informé ?

Mme SELEZNEFF : Sur les commissions des rotations cela permet d'être basé sur le programme tel qu'il est aujourd'hui connu et nous avons pensé qu'en matière d'analyse plus détaillée, nous serons en meilleure capacité de vous présenter un programme d'hiver plus complet le mois prochain.

M. MICOULEAU : Ce programme comporte des variantes sur des solutions notamment de maintien ou pas de réserve chaude. Un certain nombre d'éléments doivent être optimisés économiquement. Je n'ai pas non plus à ce jour toutes les réponses et tout n'est pas validé. Je suis désolé, mais je préfère que nous fassions une présentation carrée et finie, plutôt qu'approximative.

M. BOUAULT : Bonjour. Je suis commandant de bord CRJ et directeur projet innovation à la DOA. Le sujet consiste en une petite présentation du projet le plus abouti à ce jour, c'est-à-dire l'installation d'EFB dans l'ensemble de la flotte HOP!, puisque le périmètre du projet concerne les 4 types d'avions, soit les 2 types Embraer, CTR et CRJ. Il comporte 3 grandes parties qui sont différenciées. Le hard, donc l'équipement des avions, le soft constitué des éléments que nous pourrions placer dans nos outils à l'intérieur des avions et aussi une partie soft concernant le sol en raison des enjeux de sécurité qu'elle doit gérer.

Pour le hard, notre choix s'est arrêté sur une tablette, déjà connue dans d'autres compagnies. L'installation de bras sur tous nos avions a été confiée à Aeroconseil, sachant que sur une partie de la flotte, les CRJ 1000, les CRK, cette opération est un peu plus compliquée, puisque nous sommes obligés de modifier l'installation du CDSS pour pouvoir visualiser depuis le cockpit ce qu'il se passe derrière la porte blindée. Au niveau des délais, malgré quelques retards principalement sur les CRJ 1000, nous sommes sur un timing qui prévoit que début mars toute la flotte soit équipée d'un bras qui permettra d'y installer le EFB.

Pour l'EFB lui-même, le choix se porte sur la version Apple, le petit format classique de l'iPad Pro qui existe actuellement. La capacité a été étudiée en fonction de l'utilisation. Les seules applications qu'il comportera concerneront directement l'avion. Une communication 4G permettra des évolutions entre les opérations et les avions rapidement. Ce n'est pas forcément nécessaire aujourd'hui, mais c'est envisagé.

Trois grandes applications seront dès le début mises en place sur les EFB :

- L'ensemble de la documentation HOP! en version électronique. Cette opération est déjà bien avancée, puisque ce type de format existait déjà dans un EFB chez ex-Brit Air et il me semble que les computers placés à bord des E-Jet en sont équipés. Nous aurons un schéma avec une HOP! box munie de cette documentation qui pourra être consulté directement depuis les avions ;
- La cartographie, l'ensemble des fiches que nous connaissons en version papier, ce qui concernera les départs, les arrivées, est pour les 3 business units sous format Jeppesen. Un point est très important sur la cartographie. Avec la fusion HOP!, nous arrivions dans les 3 compagnies en fin de contrat avec notre fournisseur Jeppesen. Il existe 2 fournisseurs sur le marché, LIDO et Jeppesen et nous avons relancé l'appel d'offres. LIDO est actuellement mieux placé et une étude avait été également menée dans le cadre des projets avant la fusion où quelques équipes ont pu tester cette application avec ces nouvelles cartes LIDO et elle a été préférée par les PNT à celle de Jeppesen qui existait aussi en format numérique, l'idée étant qu'il remplace la version papier.
- Une partie très importante concerne les logiciels de performance avec de gros enjeux économiques, surtout sur la flotte Bombardier puisque nous pouvons envisager des économies considérables au niveau des Flex, donc concernant les provisions de maintenance sur la partie moteur

M. CHARLOT : Concernant la cartographie, l'application ne fournira-t-elle qu'un affichage de la carte ou aurons-nous un support GPS qui nous permettra de positionner l'avion sur les cartes ?

M. BOUAULT : Ce n'est pas qu'un affichage de la carte. En ce qui concerne aussi bien Jeppesen que LIDO, ce sont des applications spécifiques, développées d'un point de vue numérique, mais il n'y a pas la connexion GPS. Nous n'aurons pas la position de l'avion sur une carte, par exemple pour le roulage au sol sur un terrain complexe comme Charles de Gaulle.

M. SIMON : Serait-il possible de l'avoir ou c'est une question de budget ?

M. BOUAULT : Je ne pourrais pas vous répondre immédiatement, mais il y a forcément une question de budget qui est toujours phénoménal pour les pièces aéronautiques, mais aussi des contraintes techniques qui actuellement n'ont pas été retenues par la DSI. Cette cartographie avec la position de l'avion ne figurait pas particulièrement dans les demandes non plus.

M. SIMON : Vous parlez de demandes, mais à qui avez-vous posé les questions ?

M. BOUAULT : Pour les prérequis, leur nécessité est évaluée au début. Plusieurs comités de pilotage ont été menés sur le sujet. Une cartographie électronique c'est déjà excellent, avec le positionnement de l'avion sur la carte, c'est encore mieux. Ce sont des évolutions qui seront peut-être possibles, dans un premier temps, ce n'est pas l'option qui a été retenue.

M. SIMON : C'est regrettable que nous ne soyons pas capables de savoir où l'on se trouve sur un aéroport sur des avions à \$30 000 000. Je vous garantis que c'est très utile lorsqu'il y a du brouillard et que vous êtes sur un très gros terrain.

M. BOUAULT : Je suis entièrement d'accord. Je suis aussi commandant de bord, donc bien placé pour le savoir. Nous parvenons à nous en sortir avec des cartes papier, avec une version électronique se sera encore plus facile de passer d'une carte à l'autre. Bien sûr que c'est mieux lorsque c'est affiché dessus, mais il y a aussi beaucoup de contraintes techniques pour pouvoir alimenter l'iPad avec des données GPS qui viennent de l'avion.

Mme SELEZNEFF : Il est certain que dans le cadrage de ce projet, vu le délai d'implémentation, l'un des objectifs était de pouvoir installer rapidement des dispositifs robustes que nous sommes capables de mettre en œuvre. Une fois le pied à l'étrier, est-ce que des évolutions seront possibles ou pas ? Tout ce qui est lié à la connectique avion n'est pas si simple, alors que là, il ne s'agit que de bras qui fournissent l'alimentation.

M. SIMON : Mais n'importe quel iPad a un système GPS.

M. SAUTIERE : Est-ce exactement la même application que le programme LIDO qu'Air France possède dans ses avions ?

M. BOUAULT : Effectivement. L'application LIDO s'appelle MPilot et elle est utilisée par Air France. Ils ont également choisi ce format de carte et fait le switching il y a 2 ans.

M. SIMON : Pour l'utilisation de LIDO, avez-vous prévu une formation ?

M. BOUAULT : Avec LIDO nous sommes sur l'utilisation d'une cartographie différente et des informations sont bien entendu prévues.

Une phase « conduite du changement » sera menée et permettra aux pilotes de s'approprier assez facilement la nouvelle cartographie. Quoiqu'il arrive, la documentation telle qu'elle existe sera en backup. C'est surtout important sur la partie performance où le logiciel de performance fera les calculs en backup, mais nous aurons aussi la documentation papier ou dans les E-Jet les computers qui le font déjà.

M. LEMAINÉ : Pour LIDO, avez-vous une date de déploiement du dispositif dans les avions ?

M. BOUAULT : Nous voudrions donner la possibilité aux pilotes d'utiliser LIDO rapidement, sachant que pour l'instant les délais ont encore été reportés au moins d'un mois. La mise à disposition ne se fera pas avant novembre, au plus tôt, quoi qu'il arrive.

M. SIMON : J'en profite pour informer la Direction que de notre côté, nous allons avoir une difficulté si vous voulez déployer LIDO sans avoir formé les pilotes.

Mme SELEZNEFF : Le choix de changer de fournisseur a intégré l'ensemble des composantes suite à appel d'offres et l'objectif est de passer à l'EFB tout d'abord dans un format papier et cette partie d'appropriation d'une documentation papier, même si elle est sous un format différent, ne nous paraît pas nécessiter d'action particulière. L'équipement dans les avions se fera début 2017.

M. SIMON : Je vous rappellerais seulement qu'un avion vole assez vite en général et que nous n'avons pas vraiment le temps de chercher sur une carte que nous ne maîtrisons pas les informations qui sont déterminantes. Donc pour une raison évidente de sécurité des vols, nous considérons que les pilotes doivent être formés à cette nouveauté.

M. BOUAULT : La phase de transition a été prévue dans ce sens, avec les nouvelles cartes qui peuvent être utilisées par les pilotes et en cas de souci un retour possible à une documentation plus ancienne. La cartographie n'est pas le sujet le plus important, sur les

performances, nous sommes vraiment surveillés. Nous avons présenté le projet auprès de l'autorité dès le mois de juillet, nous sommes dans le schéma de ce que font les autres compagnies au niveau accompagnement Air France par exemple. D'autres compagnies plus proches de nous sont également passées à LIDO.

M. SIMON : Il y a justement eu une formation chez Air France et nous entendons bien que ce qui a été développé chez eux se mette en place chez HOP!. Il n'y a pas de raison que nous fassions moins bien.

M. BOUAULT : Il n'y a aucune raison, au contraire. Le but est une amélioration. Nous avons bien pris en compte tous ces aspects. Ce n'est pas vraiment le sujet de l'EFB en lui-même. Effectivement la cartographie est liée. Nous aurons de la cartographie, mais ce n'est pas le sujet de l'EFB aujourd'hui.

M. SIMON : Mais comme LIDO n'est pas à l'ordre du jour, j'en profite pour l'y inclure, car c'est une difficulté que nous aurons incessamment, je m'adresse là à la Direction.

M. SAUTIERE : L'objectif final d'avoir les 3 applications qui fonctionnent dans nos avions est pour quand ?

M. BOUAULT : Les avions seront tous équipés de bras qui permettront d'avoir un EFB, dans le meilleur des cas début mars. Pendant cette phase de changement, certains avions seront équipés, d'autres ne le seront pas et pourront être utilisés par les pilotes. Les 3 applications finalisées, ce sera pour le premier ou le deuxième trimestre 2017.

Mme SELEZNEFF : Nous souhaitons avoir un pourcentage de la flotte déjà totalement équipé avant d'envisager de commencer en double ou pas. Pour l'instant, en raison des quelques difficultés que nous rencontrons encore sur le planning d'intégration sur le CRK, nous n'avons pas de date précise, mais ce sera dans le début de l'année 2017. C'est notre objectif, mais avec un nombre suffisant d'avions équipés.

M. BOUAULT : Sur le logiciel de performance, nous avons actuellement des outils déjà existants qui viennent des 2 constructeurs ATR et Embraer. Par contre, Bombardier ne fournit pas de logiciel de performance. Il existe des solutions sur le marché, plusieurs fournisseurs sont capables de le faire pour les 4 flottes. Nous pouvons avoir soit un même outil de performance, soit utiliser des logiciels constructeur. Pour l'instant, le choix n'est pas encore complètement arrêté. Nous sommes à peu près sûrs du fournisseur en ce qui concerne le secteur Bombardier, puisqu'il n'y a pas d'application constructeur, le choix reste encore à faire pour les 2 flottes Embraer et ATR.

La dernière partie concerne la surveillance de tout ce matériel à bord de nos avions, les mises à jour et autres. Le MDM, Mobile Device Management qui sera géré depuis le sol par l'administrateur. C'est obligatoire et important au niveau de la sécurité des vols.

Cet important projet EFB constituera une grande avancée dans les avions de la flotte HOP!.

M. GALIN : Nous avons parlé de la formation pour LIDO, mais pas de celle pour l'iPad, car certaines personnes sont complètement inadaptées à l'informatique.

M. BOUAULT : Effectivement, nous sommes bien calés avec la DGAC et avec l'autorité puisque les cartographies existent dans les compagnies de l'une et de l'autre. Les deux fonctionnent très bien, ils n'ont donc pas d'inquiétudes sur la cartographie. Par contre, ils sont très vigilants concernant les logiciels de performance et au niveau « conduite du changement », nous aurons toute une période qui durera au moins 6 mois où tous les

équipages passeront nécessairement au simulateur avec une partie formation envisagée avec un instructeur qui permettra la prise en main de l'iPad et du logiciel de performance.

Mme SELEZNEFF : Ces projets ont été lancés il y a quelque temps et c'est encourageant de voir que nous arrivons proches de la mise en œuvre.

Monsieur le Secrétaire, désirez-vous passer immédiatement au point de la consultation du règlement intérieur ou après celui sur les départs pilotes ?

M. RONDEL : Nous avons relevé hier des erreurs par rapport à ce qui avait été envoyé par Laurence. Il serait judicieux de reporter ce point sur le règlement intérieur pour que nous puissions encore travailler dessus.

M. NOËL : C'est effectivement un travail commun qui prend du temps.

Mme SELEZNEFF : Il me semble en effet que le sujet peut être repoussé pour apporter les corrections que vous avez identifiées. Ce point est donc reporté au mois prochain.

IX. INFORMATION DU CE SUR LES DÉPARTS PNT VERS AF/TO ET SES CONSÉQUENCES

Mme SELEZNEFF : Je vous présenterai, mais simplement à ce stade en quelques slides la situation et les premières actions prises, sachant que le sujet est à construire en particulier avec les organisations syndicales de pilotes.

M. RONDEL : Il aurait été appréciable que la directrice des PNC qui était parmi nous précédemment reste dans la salle. Je pense que des questions seront posées par les organisations syndicales de PNC et il n'y aura personne pour y répondre.

Mme SELEZNEFF : Je saurai répondre à certaines, mais la situation que je vais vous présenter est loin d'être finalisée et quantifiée. Il s'agit simplement du démarrage dans ce dispositif et nous aurons des informations complémentaires à apporter sur l'ensemble des conséquences résultant des choix que nous ferons et qui ne sont pas encore tous arrêtés. S'il y a des questions concernant les PNC, vous me les adresserez.

M. ROSSIGNOL : Sans remettre en cause la pertinence de vos réponses, nous aurions souhaité avoir une interlocutrice PNC en face des organisations syndicales PNC, ce qui me semble être une demande légitime.

C'est la raison pour laquelle j'ai posé la question à Madame MALOUX tout à l'heure, je n'ai pas eu la réponse et c'était dans ce cas. Nous avons un référent direct et nous aurions aimé avoir des réponses à l'issue de ce CE.

Je pense que cela participe d'un bon climat social, comme Monsieur MICOULEAU l'appelle de ses vœux et aussi d'une présence managériale qui me semble un minimum.

Mme SELEZNEFF : Dans l'organisation, je vous rappelle que je ne suis pas non plus pilote.

M. ROSSIGNOL : Mais Madame MALOUX est dans les locaux. Elle se déplace pour venir faire une intervention sur la base de Lyon et par contre pour un enjeu très important comme l'emploi PNC au global, elle n'est pas présente. Elle n'est pas seulement là pour gréer les bases en PNC et pour le projet HOP! un sourire d'avance. Elle a aussi son mot à dire et à être présente lors de ces débats sur ces enjeux extrêmement importants pour la population PNC.

M. RONDEL : J'ignore s'il est prévu qu'il vienne, mais dans l'ordre du jour, Monsieur BAULARD était également invité à cette réunion. Il y avait donc un référent PNC et un PNT.

Mme SELEZNEFF : Monsieur BAULARD était prévu au départ, car il avait assuré le leadership du projet EFB. Dans la nouvelle organisation à la création de HOP!, Pierre-François BOUAULT prend la direction innovation et projet de la DOA. Ne sachant pas lequel pourrait venir, les 2 noms avaient été mentionnés.

Vous le verrez, nous n'avons pas de solutions aujourd'hui. Il s'agit d'exposer le sujet et derrière cette exposition, il y a beaucoup de travail pour l'ensemble des secteurs. Vous parlez des PNC, mais des questions peuvent être apportées côté maintenance. Il n'y a pas de volonté d'éviter tout débat, il s'agit que le Comité d'entreprise ait le même niveau d'information que celui qui a été délivré aux organisations syndicales de pilotes ou de PNC sur le contexte dans lequel nous nous inscrivons. Nous reviendrons vers vous et nous aurons des échanges avec les organisations syndicales, car beaucoup de sujets sont liés à

nos capacités de négociations. Les solutions que nous pourrions mettre en œuvre et ce que nous pourrions faire en dépendent aussi.

Nous ne vous présentons pas un projet abouti, mais quel est le contexte et comment nous démarrerons dans ce dispositif. Nous prendrons rendez-vous pour aller plus loin, une fois que nous aurons avancé dans les solutions.

Il s'agit de la mise en œuvre d'un accord entre Air France et ses pilotes et par ailleurs une convention signée entre Air France et HOP! directement reprise dans les accords des différentes compagnies ou portée à leur connaissance qui précise la façon dont nous nous engageons dans cette filière et cette mobilité pilote.

Dans les 2 dernières années, puisqu'il n'a fonctionné que 2 ans consécutifs, Air France avait mis en place un dispositif qui établissait qu'en cas de recrutements par cette filière quelle qu'en soit l'origine, pilotes professionnels que j'avais sélectionnés avant 2008 ou OPL sortis de l'ENAC depuis 2004 ou ensemble des pilotes de HOP! volontaires ayant passé la sélection, un contrat Air France assorti d'un détachement immédiat chez Transavia d'un minimum de 36 mois serait proposé.

Ces dispositions étaient en vigueur les 2 dernières années, dans un contexte de plan de départ pilotes qui envoyait des OPL chez Transavia pour 2 ans en détachement, le temps que le sureffectif pilote d'Air France se résorbe. Durant cette période, nous avons été confrontés à des estimations et des réalités de départ qui ont été sur la liste propre HOP! de 8 pour l'année N-2 et l'année dernière 3 au titre de la liste HOP!.

Pour organiser cette reprise, Air France avait classé les pilotes déjà sélectionnés ou ayant réussi les sélections en fonction de leur origine. Les listes sont scindées en pilotes professionnels, OPL et pilotes de HOP! et nous avons la responsabilité des pilotes de HOP! qui passent par la filière. En revanche, dans le passé des pilotes des compagnies Regional avaient pu passer la sélection à Air France libres et pouvaient être sur une liste professionnelle. D'autres étaient des OPL qui avaient trouvé des emplois au sein d'un ou des 3 compagnies. Dans ce dispositif, ils peuvent être appelés au meilleur des 3 listes en termes de rang.

L'année dernière, lors des échanges avec Air France concernant leurs besoins pour l'été 2017, donc de recrutements pour fin 2016, ils les avaient définis par « quelques unités », ce qui ne nous avait pas trop inquiétés. Entre-temps, Air France a changé sa stratégie. Je rappelle qu'au mois de novembre-décembre 2015, il est question du plan B, de reculer les 787, d'abattre de 10 % l'activité côté Air France et donc se posait même la question de l'éventualité d'un nouveau PDV pilotes Air France.

Dans ce sens, nous avons prévu dans nos fils de l'eau quelques départs plutôt chez Transavia. Au mois de juin, Air France a revu ses dispositions en matière de prévisions d'activité et a annoncé des chiffres plus importants pour Air France et Transavia, l'élément nouveau étant de pouvoir être recruté directement OPL 320 sur Air France. Cela rajoute une spécificité, puisque parmi les pilotes de HOP! qui ont réussi la sélection et sont volontaires, certains le sont pour partir chez Air France, mais pas forcément chez Transavia. Nous avons donc traité avec les organisations syndicales la question de l'établissement d'une liste des volontaires pour être appelés par Air France, que ce soit en 320 ou en 737.

Le côté positif est qu'après une période où assez peu de flux vers Air France ou Transavia se sont opérés, les départs des pilotes qui seront remplacés créeront des mobilités. Si ce sont des commandants de bord, des opportunités de promotion seront offertes, s'il s'agit d'OPL, des mobilités seront possibles entre les différents secteurs de vol.

C'est la situation à ce jour et nous nous organisons pour mettre en œuvre une dynamique de remplacement, puisque nous aurons donné une liste à Air France et il nous incombe d'organiser des remplacements tout en préservant la qualité de l'exploitation et la sécurité des opérations. C'est aujourd'hui l'objet de nos analyses.

Nous avons tout d'abord essayé de simuler les possibles impacts par rapport au nombre de départs souhaités par Air France à l'intérieur de notre activité. La première contrainte était le plan de recrutements. Pour vous donner l'ordre de grandeur des attentes d'Air France qui ont beaucoup évolué dans les dernières semaines, ils attendent 45 pilotes de la liste de HOP!.

M. GUEGAN : Quelle est la raison pour laquelle Air France a changé ses plans ?

Mme SELEZNEFF : À l'hiver, bien qu'ils n'aient pas réussi à s'entendre avec leurs organisations syndicales de pilotes, il a néanmoins été confirmé qu'ils n'allaient pas retarder l'arrivée du 787, ni mettre en œuvre des baisses d'activité à court terme. Dans ces conditions, ils se sont retrouvés avec la question d'une pyramide des âges qui fait partir entre 100 à 150 pilotes par an. Au départ, ils n'avaient pas lancé de PDV, car elle leur permettait de diminuer les effectifs et les a amenés à dire que l'activité n'était pas baissée et qu'ils avaient besoin de recrutements.

Les chiffres qui nous ont été donnés ont évolué également pendant l'été, car pour la part Air France pure, ils avaient débuté à 50, en septembre c'était 100 et à mi-septembre, nous étions presque à 140, voire 150. Cela devenait compliqué en matière de gestion, sachant que pour Transavia, les besoins sont identifiés pour 57 pilotes au total auquel nous contribuons pour 1/3.

M. GUEGAN : Faut-il les ajouter ?

Mme SELEZNEFF : Oui. Au moment où je vous parle, le besoin d'Air France pour gréer des QT 320 et des QT 737 est de 159 pilotes au total, donc qui ne nous sont pas tous demandés.

M. GUEGAN : Les pilotes qui passeront chez Air France sont-ils recrutés pour entrer sur des secteurs qui viendront en concurrence avec HOP! ?

Mme SELEZNEFF : Ils signeront tous un contrat Air France. Certains avec des QT 320 seront affectés comme OPL 320 et les autres partiront en contrat de détachement 36 mois chez Transavia.

M. GUEGAN : En résumé, nous subissons une double peine. Nous laissons partir des pilotes qui iront travailler chez Air France peut-être sur des vols que HOP! aurait pu assurer, mais qu'il ne sera pas en mesure de faire puisqu'il n'aura plus assez de pilotes.

M. MICOULEAU : Nous ne sommes pas en concurrence avec Air France sur le réseau HOP! Air France. Une grande partie du succès rencontré en termes d'amélioration rapide du résultat du périmètre HOP! Air France vient du fait que nous avons organisé un mix de la flotte qui n'existait pas sur différentes routes que ce soit des radiales ou des transversales. Nous allons encore en faire la démonstration à l'occasion de l'ouverture de la nouvelle navette sur Montpellier assurée par un mix entre des Airbus et des moyens régionaux.

Je ne dis pas qu'il n'y a pas des zones éventuelles de concurrence, notamment quand il s'agit de dire qu'il nous manque un 130 sièges sur ce réseau qu'Air France pourrait aimablement nous proposer de mettre des 318 et que nous l'avons refusé pour des raisons

claires de préservation, non pas de l'intérêt de nos pilotes, mais du fait que l'économie du système du 130 sièges piloté par des pilotes d'Air France sur le réseau HOP! Air France est destructrice de valeur et que nous souhaitons continuer à améliorer nos performances en introduisant un 130 sièges piloté par des pilotes de HOP! aux conditions actuelles ou futures des pilotes de HOP!.

Il n'y a pas de concurrence au sens strict du terme. En revanche, la question que vous posez à juste titre est quid de la pertinence d'embauches massives et accélérées sur un secteur globalement 320, dont nous pensons qu'il a des améliorations à trouver dans ses coûts que ce soit pour HOP! Air France ou pour l'alimentation du Hub. Mais c'est un sujet qui ne nous concerne pas, nous laissons donc à Air France le choix de sa propre stratégie d'embauche, ce qui paraît légitime.

Mme FRONTEAU : Si Air France a besoin de 150 pilotes et si ce n'est pas les pilotes de HOP! qui vont créer ces postes, ce sera d'autres pilotes. Donc autant que ce soit eux qui en bénéficient.

M. GUEGAN : Ce n'est pas le sens de mon propos, mais c'est de dire qu'aujourd'hui nous diminuons l'activité chez HOP! parce que nous laissons partir certains de nos pilotes, sauf qu'une compagnie aérienne ce n'est pas que des pilotes, c'est des PNC, des techniciens, etc. J'emploie peut-être abusivement le mot concurrence, mais la compagnie aérienne est impactée par le départ des pilotes et que c'est une double peine.

M. SIMON : Les pilotes n'ont pas à être privés de carrière parce que la Direction n'est pas capable d'envisager des recrutements. Ce sont des émissaires qui lutteront contre la scope clause en interne.

M. GUEGAN : J'ignore ce que vous ferez une fois chez Air France, mais à mon avis vous ne vous battez pas contre le système, car des pilotes qui le font, à part chez HOP!, je n'en ai jamais vu.

M. ZIMMER : Monsieur MICOULEAU j'aimerais avoir une précision sur les moyens régionaux qui seront mis en place sur la navette Montpellier et avec quel type d'avion.

M. MICOULEAU : Ce sera sans doute du CRK, du CRJ jusqu'à nouvel ordre.

M. CHERIFI : Madame SELEZNEFF, pourriez-vous revenir précisément sur les besoins d'Air France qui sont identifiés ?

Mme SELEZNEFF : Les besoins Air France identifiés sont à ce jour de 159 pilotes. Sur ce total, 57 partiront en QT 737 et 102 en QT 320. Ensuite, le ratio pour lequel nous attendons des pilotes de HOP! est d'environ un tiers. Nous ne rentrerons peut-être pas dans les détails de la correspondance, car nous regardons effectivement un pourcentage, mais en application de trames, en prenant 6 pilotes de chaque liste, etc.

Dès le mois de juin, quand le premier chiffre nous a été annoncé, nous avons identifié notre besoin de recrutements et dans un comité exécutif de HOP!, nous avons décidé de les lancer. Les premières entrées en QT sur OPL ATR ont été faites le 4 juillet, avec la particularité que dans l'application de cet accord filière, nous devons faire ces propositions en priorité à des OPL de la liste B, s'ils sont volontaires pour venir chez nous, sans carence aucune. Ces OPL sont susceptibles de partir sans doute pas cette fois-ci, mais ce pourrait être l'année prochaine s'il y a des besoins. C'est l'un des sujets que nous avons en discussion avec Air France pour modifier cette clause, sinon nous remplissons avec des

pilotes qui risquent de partir. Donc, tout n'est pas calé, mais nous avons joué le jeu, comme nous demandons à Air France de jouer celui de l'accord.

Pour vous donner des chiffres à date, nous avons déjà 4 pilotes qui sont dans la phase d'adaptation en ligne, 4 qui sont encore en QT, 2 qui ont rejoint au niveau du SAD et 2 qui reviendront à ce niveau, car ils avaient déjà des qualifications OPL ATR. Ce qui veut dire qu'aujourd'hui, nous avons recruté 12 pilotes depuis début juillet dans le parcours de formation et HOP!-Training a intégré un dispositif pour recruter 6 à 8 pilotes suivant les moments à peu près toutes les 6 semaines.

Nous avons souhaité initier la mise en tension des entrées. Ensuite, nous avons informé Air France que nous n'étions pas en capacité de laisser partir autant de pilotes avant le mois d'avril et ils ont revu leur calendrier de stages en fonction de nos positions. Nous avons donc décidé de démarrer dans le dispositif. Cela nous amène à des stages pour Air France le 24 octobre et pour Transavia vers le 15 octobre. Nous nous sommes engagés auprès d'Air France à mettre en œuvre les stages planifiés en QT 320 et en QT 737, c'est-à-dire que d'ici décembre, les stages prévus seront grésés.

M. GALIN : Comment seront réparties les personnes entre celles qui iront à Air France et celles qui iront à Transavia ?

Mme SELEZNEFF : C'est l'interrogation que nous avons, puisque ce sera le choix des PN. Les négociations des 2 dernières semaines avec les organisations syndicales de pilotes ont abouti à la définition de ce qu'allait être l'interclassement des listes de volontaires sélectionnés des 3 compagnies précédentes. Suite à la signature mercredi dernier d'une commission qui avait travaillé sur toutes les règles d'interclassement et qui avait validé cette liste, elle a été envoyée à Air France jeudi dernier.

Air France interroge maintenant les pilotes de cette liste en les prenant dans l'ordre pour leur demander s'ils sont intéressés par Air France, par Transavia et ils descendent cette liste. Nous ne savons pas encore qui est prévu pour ces départs et je reviendrai sur les simulations que nous avons faites pour essayer d'apprécier nos capacités à faire ou pas les départs. Nous nous sommes engagés sur un nombre de 25 pilotes, sachant que nous avons encore 2 pilotes sur ATR de la liste pro qui sont aussi appelés en novembre. Dans ce dispositif, HOP! permettra donc le départ de 27 pilotes d'ici fin décembre.

Les pilotes devront être qualifiés pour Summer 17. Les stages se dérouleront jusqu'à fin février pour les QT 320 et pour l'instant, ceux pour les QT 737 sont prévus jusqu'en avril, mais ce point fait encore partie des discussions que nous avons avec eux, puisque nous ne savons pas si nous sommes capables d'aller au-delà par rapport à ce qui est attendu dans la mise en œuvre de cet accord entre HOP! et Air France. Nous ne nous sommes pas positionnés pour aller au-delà, nous avons donc vraisemblablement des marges d'adaptation de calendrier pour nous, mais ce serait avant la saison été.

Sur le plan opérationnel, nous recrutons, nous montons en charge, vous avez vu des appels d'offres CDV, TRE, des nominations de TRI, c'est-à-dire que nous remettons en tension l'ensemble des structures de formation HOP!-Training, la formation PN et le recrutement. En parallèle, nous avons fait quelques simulations extrêmement imprécises, estimées sur la base d'une liste interclassée, pensant que plus de commandants de bord seraient prêts à partir pour Air France et que plus d'OPL choisiraient Transavia.

Nous avons étudié et présenté aux organisations syndicales les conséquences soit sur le programme, soit sur les règles de mobilité d'assurer l'ensemble des départs. Trois leviers sont possibles. Soit nous ne touchons pas au programme et nous ne pouvons pas laisser

partir trop de pilotes, soit nous l'adaptions, dans ce cas, nous pouvons en laisser partir plus et ensuite quelle est la sensibilité aux règles de mobilité interne.

Le départ d'un commandant de bord entraîne la cascade des qualifications, s'il s'agit d'un OPL, elle est moindre, mais surtout les règles de mobilité restent à définir. Aujourd'hui, les appels d'offres commandant de bord se font dans le cadre des 3 conventions précédentes, mais que ce soit pour remplacer des commandants de bord par la suite ou des OPL qui partiraient, il nous faut mettre en œuvre des règles de mobilité interne. Ce sujet est donc traité en priorité avec les organisations syndicales. Estimant qu'Air France devrait avoir appelé l'ensemble des pilotes d'ici la fin de la semaine, nous avons interrompu les simulations plutôt que de poursuivre des schémas théoriques dans lesquels nous risquerions de noircir le trait.

C'est avec ces simulations et en jouant soit sur le niveau du programme, soit sur le niveau des départs, soit sur les règles de mobilité que nous avons analysé ce qui nous apparaissait faisable. À court terme, nous sommes sans doute capables d'organiser des départs à hauteur jusqu'à fin décembre. Pour respecter ce calendrier, nous avons pris la décision de suspendre des lignes en les affrétant, ce qui se fera entre octobre et début novembre. Il ne s'agit pas de les arrêter. Nous suspendons Bordeaux-Nantes-Bruxelles qui accuse des pertes d'argent trop importantes, en attente d'un éventuel remplacement.

Pour réduire le besoin en moyens propres et pour assurer la typologie des départs et les conséquences sur les autres métiers, nous affréterons 2 lignes sur Orly, Orly-Lourdes opérée en CRJ et Orly-Nantes en ATR, le décrocher Düsseldorf sur CDG en 190 avec un aménagement en cours. Cela nous permet de diminuer instantanément le besoin propre pour permettre les premiers départs. Ensuite, dès que nous saurons qui partira, nous rentrerons dans des mesures d'impacts, de nombre de qualifications et d'organisation des plans de QT précises.

M. GALIN : L'arrêt de la ligne Bordeaux-Nantes-Bruxelles est-il temporaire et quel est le programme ?

Mme SELEZNEFF : Pour l'instant, ce que je vous annonce est prévu pour le programme winter 16. Nous nous mettons en situation de faire les premiers départs, mais ensuite il faudra tenir compte de la réalité des fonctions et des secteurs de vol en départ et des règles de mobilité de remplacement que nous sommes susceptibles de mettre en œuvre qui peuvent être plus ou moins coûteuses en termes d'impact de qualifications. Nous pourrions alors dire si nous pouvons aller plus loin en départs, s'il est nécessaire d'aller plus loin au-delà de l'hiver en affrètements, mais ce sont aujourd'hui des interrogations.

M. GALIN : Pour la ligne Bordeaux-Nantes-Bruxelles quel est le niveau de pertes trop important qui vous a amené à l'arrêter temporairement plutôt que de l'affréter ?

M. MICOULEAU : Je ne saurais dire, mais les pertes étaient significatives et nous n'allions pas aggraver l'économie de cette route en l'affrétant, alors qu'elle était déjà largement déficitaire avec nos propres coûts.

M. GALIN : C'est-à-dire que nous ne retrouverons jamais cet arrêt de ligne.

M. MICOULEAU : La ligne elle-même fait malheureusement l'objet d'une attaque de la concurrence avec une liaison directe Bordeaux-Bruxelles. Cette correspondance était pour nous un moyen de contourner la difficulté de ne pas pouvoir complètement remplir nos avions au départ de Bordeaux sur Bruxelles, mais nous ne sommes pas compétitifs face à un point à point sur une liaison directe.

M. GALIN : Donc, c'est une ligne que nous ne récupérerons jamais et il est malhonnête de dire qu'elle est arrêtée temporairement.

M. MICOULEAU : Ne vous inquiétez pas, dans le cadre du projet de développement nous étudions toutes les solutions et il y en a.

Mme FRONTEAU : Les 27 départs que vous prévoyez jusqu'à fin décembre représentent la capacité maximale que HOP! estime pouvoir assurer et ne prend pas en compte les vœux de chaque pilote. S'il y a moins de départs permettant des affrètements moindres, vous réservez-vous la possibilité de les adapter en temps réel et de ne pas les prendre quoi qu'il arrive ?

Mme SELEZNEFF : Il est vrai que nous n'avons pas imaginé ce cas de figure, mais plutôt que nous aurions une pression pour laisser partir plus de pilotes que ceux que j'ai indiqués. Moyennant ces dispositifs, nous estimons ne pas être en mesure de laisser partir plus de 27 pilotes. Suivant la réalité des départs et où ils se situeront, nous serons peut-être amenés à positionner sur un secteur de vol plus concerné un affrètement que nous avons prévu ailleurs. Nous nous réservons la possibilité de les placer à l'endroit le plus pertinent dans cette période.

Mme FRONTEAU : Je ne suis pas complètement au fait des contrats, mais je sais qu'un contrat d'affrètement peut être bloqué sur une période et qu'il ne peut pas être adapté aussi facilement que nous le souhaiterions. Vous aviez mentionné cet été qu'avec un affrètement qui courait jusqu'à fin décembre, nous serions tenus de le garder, même si ce n'était plus nécessaire.

M. MICOULEAU : Même si un certain nombre de cas de TRI ou TRE qui ne seront pas forcément très emballés à l'idée de partir chez Air France se profile à l'horizon, la liste continue et procurera d'autres candidats. Le scénario d'une non-satisfaction des besoins que nous avons ici à contenir d'Air France sur la période en question me paraît très peu probable. Les 27 c'est quelle que soit la satisfaction immédiate qui serait donnée à des attentes ou à des candidatures, même si certains ne se portaient finalement pas candidat, car le réservoir est considérable.

Mme SELEZNEFF : Nous avons 170 candidats.

M. RIUS : Pour bien insister sur ce que vous nous présentez, ces 4 lignes en moins correspondent au départ de 27 pilotes.

M. MICOULEAU : C'est l'ensemble du redimensionnement provisoire du programme qui rend possible le départ de 27 pilotes vers Air France.

Mme SELEZNEFF : Et effectivement la prise en compte du déficit que nous avons de toute façon. Pour l'instant, nous nous plaçons dans une configuration où en faisant cet affrètement et en engageant comme nous l'avons fait extrêmement rapidement les remplacements, nous pensons que sur l'hiver c'est faisable. Cependant, si ce n'est que des commandants de bord qui partent, ce sera plus compliqué. C'est la raison pour laquelle aujourd'hui nous avons privilégié des mises en œuvre par étape, car attendre d'avoir la vue finale ne nous permettrait pas de tenir ces délais. Nous avons recruté, nous avons lancé des appels d'offres, sauf pour les OPL où nous sommes dans l'attente des règles et pris ces décisions d'affrètement pour partir sur ce calendrier.

M. RIUS : Vous prenez des premières dispositions, mais ensuite qu'advient-il lorsque nous passerons au-delà de 27 pilotes ?

M. MICOULEAU : Il y a plusieurs éléments dont nous n'avons pris la mesure ni chez Air France, ni chez HOP!. Côté HOP!, nous nous y attachons. Indépendamment du fait que c'est réalisable dans des conditions opérationnelles et d'exploitation satisfaisantes avec un niveau de risque limité, tout cela a un coût et il faut mesurer l'effet sur les comptes et la gestion. Nous devons évaluer le coût d'une éventuelle prolongation du cycle accéléré d'embauches d'Air France, même si nous parvenons à le contenir. Nous sommes tous responsables et comptables de la façon dont nous gérons. Ces carrières sont très importantes, mais il faut en connaître l'impact sur l'économie de notre système et globalement sur le groupe, car HOP! est encore une filiale à 100 % d'Air France.

Côté Air France, nous avons beaucoup insisté pour qu'un travail soit fait sur l'évaluation de l'urgence à embaucher autant de pilotes sur un secteur 320. Certes, nous savons qu'il y a des questions de pyramide des âges de départ à la retraite et de grèvement de réduction des cadences sur les 777, mais une plus grande planification dans le temps est peut-être envisageable avec une économie plus satisfaisante du moyen-courrier. Ceci ne veut pas dire qu'ils n'arriveraient pas à la même conclusion, mais à mon avis cela n'a pas réellement été estimé dans la façon dont ce déclenchement s'est produit. Ce sera l'objet d'un travail dans les prochains mois de chaque côté et probablement partiellement en commun, puisque Martine SELEZNEFF sera associée à un groupe de travail sur le sujet.

Il ne s'agit pas d'éviter de répondre à la question, mais un assessment est nécessaire de chaque côté pour voir comment continuer, sur quel rythme et quelles en sont les justifications, y compris économiquement. Il y aura certainement une continuité dans le flux, mais son rythme et ses échéances restent encore à évaluer.

M. SCHERER : Vous conseillez donc aux 26 premiers de partir, car au 1^{er} janvier vous ne connaissez pas notre sort.

M. MICOULEAU : Je ne suis pas sûr que les pilotes aient besoin d'être conseillés.

M. FORT : Qui affrètera ces 3 affrètements ?

Mme SELEZNEFF : C'est HOP! qui affrètera et les compagnies sont Avantiair, DAT (Danish Air Transport) en ATR.

M. SIMON : S'agit-il de la compagnie qui a traversé toute la France en monomoteur, avec des Lithuaniens ?

Mme SELEZNEFF : Je ne sais pas. Vous avez à chaque fois beaucoup d'informations et de ressenti sur toutes ces compagnies que nous ne devrions pas prendre. Celle-ci est affrètable, elle l'a été par le passé par Airlinair et il est prévu qu'elle soit affrétée sur la ligne Orly-Nantes.

M. CHALIGNE : Le personnel PNC parle-t-il français sur ces compagnies ?

Mme SELEZNEFF : Cela fait partie des questions. Pour certains, nous le savons, par exemple WDL a du personnel parlant français. Avantiair s'était mis en situation d'en avoir également, puisque nous le leur avons demandé dans le cadre de la réserve chaude. Leurs formations sont en cours. Pour l'autre compagnie ATR, nous avons différentes solutions. Nous ne sommes pas tenus de faire du wet lease, nous pouvons faire du damp lease ou

comme nous l'avons eu fait qu'un de nos PNC soit à bord de l'avion. Toutes les solutions sont à envisager pour éviter de la baisse d'activité. Ces points seront étudiés par les PNC.

M. ROSSIGNOL : Au départ, nous n'avons pas été embauchés pour faire PCB sur des avions d'Avantair ou d'autres que vous citez, ce n'était pas le deal du contrat de travail et ce n'est pas notre cœur de métier, donc cela continuera à créer des crispations.

Mme SELEZNEFF : Nous commençons par la traduction en français des annonces, avec Avantair nous avons su le faire pendant quelques mois. Chacun dans son domaine a sans doute des sujets à instruire sur des solutions, mais si oppose un refus est opposé à toutes celles qui sont trouvées, nous ne ferons rien.

M. MORATA : Ce n'est pas à nous d'assumer la responsabilité de ce qui se passe ! Nous n'allons pas inverser les rôles ! Ce sont les décisions prises par la Directions qui conditionnent cette nouvelle situation anxiogène pour les PNC.

M. ROSSIGNOL : Nous préférierions que vous fassiez voler nos coques et nos PN dans nos coques.

M. MORATA : Vous nous annoncez le départ de 27 PNT avec une baisse de 4 charges avions. Vous évoquez le départ de 52 ou 53 PNT à fin avril prochain. Cela signifie-t-il qu'une baisse de 4 charges avions supplémentaires en sus des 4 annoncées, sera appliquée de janvier à avril 2017 ?

M. CHERIFI : Depuis avril, à combien en sommes-nous de vols affrétés ?

Mme SELEZNEFF : Nous avons toujours utilisé de l'affrètement à chaud. Nous avons pris Avantair en termes de support et de réserve jusqu'à la fin de l'année dans le cadre de RecoveREX et nous prenons ponctuellement WDL. Nous vous présentons là un affrètement plutôt sur la saison hiver pour permettre une organisation des départs.

M. MICOULEAU : Certaines consignes syndicales nous incitent à poursuivre les affrètements. Lorsque nous sommes obligés de downgrader des vols de 70 sièges à 50 sièges, effectivement cela n'est pas au service du client et n'aide pas au rétablissement de l'activité.

Mme POLONCEAU : Les consignes syndicales sur ATR ont été posées justement en raison d'un sous-effectif PNC et parce qu'elles étaient seules depuis longtemps sur 72 et ce n'était pas à chaud. Lorsque les PNC se retrouvent à faire 4 étapes seules sur 72, à sauter d'un avion à l'autre, elles débarquent à chaud parce qu'elles sont exténuées et les médecins à Lyon ont tout de même arrêté des PNC d'ATR en fatigue extrême.

Mme SELEZNEFF : L'objectif n'est pas d'opposer les uns aux autres, nous voulons nous mobiliser pour permettre des départs, ce n'est pas dans l'idée de pénaliser le monde PNC ou d'autres. En ce qui concerne les PNC, le secteur ATR a fait remonter des difficultés et nous étudierons les possibilités en matière de niveau d'activité sur ce secteur. Sur les secteurs Bombardier comme Embraer, nous sommes sur l'effet de l'adaptation d'une charge, encore faut-il voir exactement ce qu'elle produit, puisque suivant les lignes, le niveau d'heures de vol et d'activité n'est pas identique.

Nous le travaillerons de façon plus précise, cette mise en œuvre permet de démarrer, ensuite toutes les questions que vous posez seront traitées et en particulier ce qui concerne le monde PNC, cela fait partie des sujets que Cécile MALOUX a mis sur la table avec les organisations syndicales PNC. Nous avons eu une présentation dans une réunion plénière

des conséquences et des actions à mener et je ne doute pas qu'autour d'une table les meilleures solutions pour les PNC soient trouvées.

Mme VILLEJOURBERT : Confirmez-vous que les PNC de HOP! ne feront pas de la représentation commerciale sur les compagnies que vous affrèterez ?

Mme SELEZNEFF : Non, puisque comme je l'ai indiqué WDL a des PN parlant français et nous avons demandé et payons une prestation à Avantiair pour qu'ils aient des PNC qui parlent français. Donc la question se pose peut-être à ce stade sur la compagnie Danish Air Transport en ATR.

Mme VILLEJOURBERT : Je reviens sur le sujet, car cela s'est produit avant. Nous avons eu fait de la représentation commerciale sur WDL et d'autres compagnies comme Avantiair.

Mme SELEZNEFF : Pour Avantiair, c'est certain puisqu'il n'y avait aucun PNC parlant français et au mois de juillet quand nous avons décidé de les utiliser en réserve chaude jusqu'à fin décembre, le contrat établi prévoit qu'ils mettent des PNC parlant français sur ces vols. Ce n'est peut-être pas encore le cas sur tous les vols, mais cela nécessite d'être poursuivi et mis en œuvre.

M. SIMON : Allez-vous reprendre le recrutement pilote en externe pour les 27 départs ? Car si le recrutement ne repart pas, pour les 27 suivants au premier trimestre 2017, nous affrèterons encore 3 charges supplémentaires à ce rythme-là.

Mme SELEZNEFF : Nous n'avons pas dit que nous arrêtions les recrutements, au contraire. Pour l'instant, nous les continuons et ils se poursuivront en janvier-février. Ce qui est aujourd'hui en discussion est que nous avons l'obligation de prendre en priorité des pilotes OPL qui sont sur la liste d'Air France, ce qui peut nous pénaliser d'ici un ou deux ans et donc quelle latitude nous pourrions avoir de procéder à des recrutements externes libres. Nous sommes liés et le nombre de pilotes sélectionnés que je vous ai indiqué sont bien des pilotes de la liste B OPL. Nous avons à traiter un sujet à plusieurs facettes.

M. MICOULEAU : J'ignore si cela passe par des négociations avec le SNPL Air France, mais il me paraît de bon sens que nous introduisions une notion de délai de carence en évitant que nous embauchions et qualifions des personnes pour les voir repartir chez Air France 6 mois plus tard. Même s'il faut passer par un avenant unilatéral et un avenant contrat de travail, nous le ferons, pour éviter, vu le coût induit, de nous faire à nouveau dépossédés 6 mois plus tard des pilotes que nous avons requalifiés.

M. SIMON : Concernant ce détail, une convention a tout de même été signée entre la Direction d'Air France et de HOP! sur laquelle vous admettez que les pilotes qui viennent chez HOP! repartent sans rien devoir et sans contrat de durée.

Mme SELEZNEFF : La convention que nous avons signée le spécifie, mais également que si nous n'étions pas en capacité de fournir le nombre de pilotes, nous avons 12 mois pour le faire.

M. SIMON : C'est-à-dire que vous avez écrit une disposition qui vous arrangeait, mais qui n'était pas possible. Si vous aviez vérifié la véracité de cette phrase, vous auriez certainement noté autre chose.

Mme SELEZNEFF : Monsieur SIMON, je vous engage à vous rapprocher de vos collègues d'Air France qui non seulement avaient vu la convention, l'ont eux-mêmes annexée à leur type de document en nous indiquant que ne pas signer l'ensemble de ces conditions dans

les conventions était même une clause résolutoire. Ils avaient parfaitement connaissance de cette convention, ils nous l'ont fait réviser un an après, donc si ce n'était pas conforme, il aurait fallu le dire au début.

La question est comment trouver des solutions intelligentes pour démarrer et ne pas faire perdre des opportunités à des pilotes de HOP! qui désireraient en profiter, en restant dans une mesure que nous soyons capables de gérer. Ensuite, nous avons effectivement un volet de discussion avec Air France, donc je ne peux pas vous dire si nous avons des chances ou pas d'aboutir ou quelles pourraient être les autres solutions. Si nous constatons que dans les pilotes qui partent les commandants de bord sont moins nombreux, les délais seront peut-être différents.

Dès que nous aurons l'information des pilotes volontaires au départ, nous ne serons plus dans la simulation de qui part, comment, quelles sont les conséquences et quel est notre planning de remplacement.

M. SCHERER : Au-delà des 27 départs, quand connaîtrez-vous la suite des événements. Quand déciderez-vous de bloquer en annonçant que vous ne pouvez pas suivre et libérer les pilotes ?

Mme SELEZNEFF : Nous avons indiqué à Air France un délai au mois d'octobre, c'est-à-dire de refaire un point en novembre, car cela supposait que nous ayons négocié les différentes conditions de carrière qui nous permettent de le faire. Si rien n'est négocié, le point de novembre sera que nous ne pouvons rien faire de plus, à moins d'accords transitoires.

M. SCHERER : Vous mettez comme clause au départ de PN chez Air France après la fin de l'année, la signature d'un accord de mobilité interne à HOP! ?

Mme SELEZNEFF : Ce n'est pas forcément la signature d'un accord, à part que tout est dans une convention, mais que des modalités soient définies. Suivant les schémas de règles de carrière, le remplacement d'un commandant de bord donne une moyenne de 1,6 ou 1,7 QT et jusqu'à 3,5. Le scénario sera différent selon que nous serons sur 1,5 ou sur 3,8. Ce n'est pas complètement indépendant. Dans nos appréciations nous avons 3 leviers, le niveau d'activité, le calendrier et le niveau des départs et aussi les règles de mobilité plus ou moins importantes. Nous avons également mis les délais dans les différents appels d'offres sur la table des discussions.

Aujourd'hui, pour répondre à la question qui m'est posée, nous avons dit qu'au mois de novembre, nous devrions mieux connaître la réalité des pilotes qui doivent partir, avoir instruit quels pourraient être les plans de remplacement et quelles conséquences nous en tirons. Nous pouvons toujours décider d'enlever encore des charges, mais ce n'est pas notre finalité.

M. ROSSIGNOL : Je voudrais revenir sur les conséquences sociales de ces départs pour les PNC. Je me réjouis qu'il y ait des actes de carrière chez les PNT, nous sommes ravis pour leur corporation, mais nous sommes aussi inquiets pour la nôtre qui est prioritaire à nos yeux. Car les PCB, les campagnes de temps partiel et autres mesures transitoires pour essayer de faire tampon ne sont absolument pas pérennes, c'est une inégalité de traitement par rapport aux autres catégories de personnel, en particulier les PNT.

D'après les informations que nous avons, une réunion a eu lieu avec l'encadrement PNC qui je le constate n'est pas à la table pour pouvoir discuter de vive voix avec nous, ce qui est un manque de respect manifeste de notre corporation et je ressens cela comme un

manque de considération de la part d'un manager. Vous disposez de ces informations et nous aimerions savoir où vous en êtes des négociations et des pourparlers avec Air France sur un éventuel calendrier pour trouver des dispositifs similaires à ceux qui ont été obtenus pour les pilotes et créer une véritable filière filiale PNC vers Air France. Que comptez-vous faire ? Les salariés ex-Brit Air ont déjà vu les conséquences sociales et financières sur leur fiche de paie, quels seront les suivants, les ATR, les E-Jets ? Jusqu'où allons-nous aller ? Nous ne pouvons pas prendre des dispositions favorables pour une seule catégorie de personnel : encore une fois, je m'en félicite, nous ne sommes pas là pour nous affronter les uns les autres, mais il faut également qu'il y ait une équité.

Au niveau personnel sol, je laisserai les OS s'exprimer, car je ne connais pas suffisamment les problématiques, mais nous voyons une traduction directe de ce phénomène sur notre population et nous ne pouvons pas l'accepter. Donc, nous attendons des réponses de votre part et nous aimerions que Madame MALOUX revienne, puisque c'est elle qui normalement doit mener ce type de négociations.

Mme POLONCEAU : Il est de plus surprenant que les organisations syndicales nationales qui sont chez Air France ne s'y opposent absolument pas et la discussion a été assez ouverte sur ce sujet hier chez Air France.

M. GUEGAN : Les organisations syndicales sol, la CGT en particulier, ne considèrent pas comme une promotion le fait de passer chez Air France. Mes propos ont peut-être été mal interprétés tout à l'heure. Naturellement, nous ne nous opposons pas du tout à ce que nos camarades pilotes aillent chez Air France, ce que nous dénonçons c'est la désorganisation de la gestion globale Air France – HOP! qui engendre tout cela.

Mme SELEZNEFF : J'ai répondu tout à l'heure sur la filière filiale, mais je vais à nouveau le préciser. Nous nous retrouvons dans cette situation en raison des besoins de pilotes chez Air France et non pas parce que nous voulons les favoriser.

M. ROSSIGNOL : S'il y a des besoins en PNT, il y en aura en PNC. Ils font rentrer des avions en liste de flotte et ils sont en croissance d'activité.

Mme SELEZNEFF : La Direction d'Air France nous a rappelé deux points. Ils sont en PDV PNC cette année et ils imaginent une reprise l'été prochain de type alternant, c'est-à-dire qu'ils utilisent pendant l'été des formes d'alternance et des contrats de type CDD d'été pour les besoins qui étaient auparavant couverts par des étudiants. Ensuite, à ce stade puisque les perspectives peuvent changer, ils envisagent de véritables recrutements plutôt sur 2018.

Nous avons initié la démarche, car il me paraissait important d'anticiper sur la base d'éléments qui existaient déjà dans certaines compagnies. Je rappelle que la filière concernant les PNC existait chez Regional. Nous devons préparer les différents éléments pour trouver des améliorations par une adaptation au contexte et aux attendus, pour que dès qu'Air France a des besoins, nous puissions être concernés. Toutefois, à la lumière de ce qui se passe côté pilotes, je pense qu'il faudra que nous soyons très vigilants sur les niveaux que nous sommes capables de mettre en œuvre en matière de départs et nous accorder plutôt sur des prévisions de mobilités annuelles, afin de rentrer dans une logique de recrutements et de départs. Donc oui, contact a été pris et voilà la position aujourd'hui d'Air France par rapport à ces besoins.

M. ROSSIGNOL : Donc vous confirmez que les besoins PNT sont complètement décorrélés des besoins PNC et sont liés à une problématique de pyramide des âges pure et simple et pas à une question de rentrées d'avions.

M. MICOULEAU : Ils ne sont pas corrélés, c'est certain.

Mme SELEZNEFF : La preuve en est le PDV PNC.

M. MORATA : Il y a également un PDV côté PNT Air France et cela ne les empêche pas d'embaucher apparemment. Donc, ce n'est pas le PDV PNC Air France qui bloque ce dossier.

Mme SELEZNEFF : Ce que nous présentons est seulement des prévisions de besoins.

M. MORATA : C'est à la Direction d'Air France d'assumer les conséquences de ce qui se produit chez HOP! suite à leur décision concernant les PNT et les baisses de charges avions et d'activité pour le PNC HOP! qui en découlent. Notre métier ce n'est pas PCB chez Avantiair, Carpatair, CityJet ou autres sous-traitances.

M. MICOULEAU : Nous n'avons aucunement sous-estimé l'impact et je considère que la façon dont vous limitez le problème à une question de carrière, de filière chez Air France est totalement réducteur. Notre sujet est un plan d'ensemble PNC qui englobe effectivement ces sujets d'ouverture de carrières, mais qui va bien au-delà. Concernant les impacts des départs des PNC sur la baisse d'activité, nous les étudions déjà depuis 3 semaines pour savoir quelles mesures nous pourrions prendre et proposer en priorité à nos partenaires sociaux, car nous avons conscience de l'impact sur les rémunérations qui peut en découler, nous avons le souvenir de ce qui s'est passé chez Brit Air.

Compte tenu des circonstances, c'est une population sur laquelle nous devons nous mettre au travail pour favoriser des propositions concrètes de manière à ce qu'ils soient de meilleure humeur lorsque nous aborderons les vrais sujets d'avenir sur la convention. Donc c'est un sujet global et pas seulement un sujet de carrières qui de toute façon ne démarrera pas immédiatement. Nous parlons effectivement d'ouvrir une vraie filière au sens structurel pour l'avenir, mais ce n'est pas ce qui réglera les problèmes de la semaine prochaine. Nous reparlerons du plan d'ensemble que nous vous proposerons et qui ne se limite pas à ce sujet de filière vers Air France.

M. CHALIGNE : Comprenez bien que nous sommes inquiets à partir du moment où, durant la saison hiver passée, sur CRJ, nous retrouvions nos collègues en pleurs en salle. Certains étant allé jusqu'à prendre un deuxième travail. Prenez note de l'ampleur du sujet, voilà pourquoi nous le prenons tellement à cœur !

M. MICOULEAU : Il est louable que vous le preniez à cœur.

M. ROSSIGNOL : Il est de notre devoir d'organisation syndicale d'interpeller le Directeur, même vigoureusement, même si cela est déplaisant et de la mettre face à ses responsabilités.

M. CHERIFI : D'autant plus que nous parlons depuis une heure et nous n'avons eu ni chiffres, ni solutions.

M. CHARLOT : Avec les affrètements et l'arrêt de la ligne quel sera le niveau d'activité pour les différentes catégories de personnel, combien ferons-nous d'UHV en moyenne ?

Mme SELEZNEFF : Pour l'instant, nous ne l'avons pas encore fait puisque nous venons à peine de décider des lignes sur lesquelles nous allons les mettre. Cela fait partie des raisons pour lesquelles nous pensons qu'il vaudra mieux une présentation programme plus détaillée fin octobre qui intégrera les conséquences en matière d'heures de vol que de vous

l'exposer en macro, ce qui n'a pas beaucoup de sens. Suivant les secteurs, le niveau d'activité est déjà plus ou moins haut et/ou les minima garantis différents.

M. RIUS : Cela signifie combien de charges, nous passons de 76 à 72 ou à 71 ? Est-ce 4 charges en moins par rapport au programme que nous avons eu ?

Mme SELEZNEFF : C'est 4 charges en moins par rapport au programme tel qu'il était prévu, sachant que sur celui de l'hiver nous avons une période pendant laquelle un CR7 était arrêté pour faire réserve de maintenance pendant 2 ou 3 mois. Mais sur la saison c'est bien 4 charges.

M. RIUS : Malgré tout, vous avez pris un engagement par des accords, devant des organisations syndicales, devant des PNT pour maintenir un nombre et garantir des charges.

M. MICOULEAU : Comment voulez-vous que nous fassions, que nous respections en même temps les accords en nombre de charges et que nous fassions partir les pilotes, le tout sans affréter, expliquez-moi.

M. RIUS : C'est moi qui vous demande comment vous allez faire.

Mme SELEZNEFF : Je comprends que tout le monde reste sur sa faim, car ce que nous vous présentons c'est le contexte, les premières décisions que nous avons prises pour démarrer et c'est un point qui méritera une analyse plus précise des conséquences, en particulier quand nous saurons qui partira.

M. SIMON : J'aimerais avoir une précision. Vous dites qu'il y a 4 charges en moins et vous faites des affrètements pour remplacer ces charges ou de toute façon il y a 4 charges ?

Mme SELEZNEFF : Non. Il faut compter la ligne qui est suspendue et qui n'aura pas lieu sur l'hiver, le Bordeaux-Nantes-Bruxelles et ensuite les 3 affrètements.

M. SIMON : L'activité elle n'est pas perdue.

Mme SELEZNEFF : Non. Ensuite, la question se pose de ce qui se passera et quand l'affrètement sera arrêté.

M. SIMON : Pour ce qui concerne AvantiAir à Orly que vous affrétez en réserve chaude, j'avais compris que dans le plan RecoverEX vous l'affrétez jusqu'en décembre. Cela signifie-t-il que vous faites perdurer cet affrètement ?

Mme SELEZNEFF : Non. Cela veut dire qu'à compter du début de la saison hiver, nous mettrons AvantiAir sur une ligne et non pas en réserve chaude comme auparavant et l'un des points qu'avait soulevé Philippe MICOULEAU tout à l'heure est que nous cherchons ce que nous serions capables de faire dans la période en matière de réserve chaude sur Orly, car concernant la régulation, cela permet de sauver des annulations de vols.

M. RIUS : Monsieur MICOULEAU est parti, donc je pense qu'il vous a laissé le soin de répondre à ma question que je réitère. Vous avez un accord qui a été signé par les Directions de HOP! garantissant un certain nombre de charges, combien faites-vous pour respecter ou non cet accord ?

Mme SELEZNEFF : C'est certes un sujet Direction, elle aurait pu dire personne ne part et c'était terminé, mais nous nous sommes mis dans une situation de trouver des solutions qui

permettent à tous de considérer que nous avons fait la copie. Maintenant, je considère que dans les discussions avec les organisations syndicales tout cela sera mis sur la table. Il y a des sujets autour de la mobilité, vous avez des questions sur les affrètements, j'entends ce que vous dites. Il est vrai que nous avons pris l'option de démarrer des affrètements, car sinon nous étions dans l'incapacité de laisser partir des pilotes.

M. RIUS : J'ai bien compris qu'à un moment donné il faut faire un choix entre maintenir l'activité ou faire partir les salariés. Malgré tout, lorsqu'on a un engagement et que l'on appose sa signature au bas d'un accord, on ne se permet pas de dire que finalement comme on ne peut pas le faire, on s'en moque. Il y a une démarche que vous avez à faire vis-à-vis des organisations syndicales pour trouver un accord alternatif, une solution, une dérogation, un avenant, comme vous voulez, mais vous ne pouvez pas dire en l'état qu'étant donné que vous ne pouvez pas le faire, vous ne le respectez pas.

Mme SELEZNEFF : Il me semble que depuis des semaines, il y a des réunions avec les organisations syndicales de pilotes. Ensuite, c'est pour moi dans l'ensemble du dispositif.

M. RIUS : Ce n'est pas sur ce sujet.

Mme SELEZNEFF : Pas forcément sur ce sujet, mais sur la question de comment gérer notre capacité à faire des départs.

M. SIMON : Comment nous organisons les départs et maintenant que nous savons comment ils vont partir, nous verrons comment organiser le reste. Mais le sujet n'est pas traité.

Mme SELEZNEFF : J'entends la question de Monsieur RIUS sur la forme.

M. RIUS : Ce n'est pas seulement de la forme, mais aussi du fond et le fond est évoqué à l'occasion de ce genre de négociations. Vous venez avec un accord, vous dites que vous ne pouvez pas le respecter et nous voyons ce que nous faisons à la place. C'est bien cela le fond du problème, car là vous dites que vous avez un accord que vous ne pouvez pas respecter, donc nous passons d'une garantie à 76 à 0 finalement. Un point bas est peut-être à trouver, une projection à faire dans le futur pour revenir à une activité qui était celle que nous attendions, mais il n'est pas possible de dire tout d'un coup qu'étant donné qu'il y a une nécessité à faire partir des salariés chez Air France, par ailleurs pour ceux qui restent tant pis, on s'assoit sur les garanties qu'on leur a données.

Mme SELEZNEFF : Je reformule. Nous ne disons pas cela et la meilleure preuve en est que dans les simulations qui ont été présentées aux organisations syndicales, il y a suivant les scénarios au bout de combien de temps nous revenons par rapport à un nombre de charges qui est aujourd'hui celui des accords. Je suis d'accord qu'il faut faire ce que vous exposez, simplement nous avons pris l'option de commencer au moins sur cet hiver à démarrer comme cela.

Mais les questions que vous posez sont bien celles-là. Lorsque nous saurons exactement quels sont les pilotes qui partent, quelles seront les cascades de qualifications possibles, à quel moment cela nous permet de revenir au niveau qui est celui des accords et/ou est-ce que nous définissons autre chose, pour moi cela fait partie de la négociation. Nous faisons finalement de la négociation continue, puisqu'il y avait la liste pour les départs à organiser, le lancement du référendum, comment nous nous organiserons par la suite sur des appels d'offres, des règles et autres. Donc, j'entends votre remarque sur les charges.

M. CHERIFI : À combien de charges par secteur serons-nous à la fin de l'année ?

Mme SELEZNEFF : Vous aurez la présentation du programme du mois prochain, les différents engagements en termes de flotte vive, de nombre d'heures de vol, des analyses par réseau, comme nous le faisons à chaque saison IATA.

M. CHALIGNE : Pouvez-vous au moins nous dire aujourd'hui, à combien d'heures de vol block block correspondent ces 3 affrètements et cet arrêt de ligne ?

Mme SELEZNEFF : Je ne peux pas vous le dire aujourd'hui.

M. SAUTIERE : J'aimerais revenir également sur le nombre de charges. Pourriez-vous m'indiquer ce que deviendront les avions qui sont arrêtés ?

Mme SELEZNEFF : Ceux qui sont arrêtés peuvent servir de réserve d'exploitation, éventuellement permettre d'accélérer certaines modifications avion en maintenance, nous avons à modifier les ATR pour la LPV, qu'autrement nous ne pourrions pas faire.

M. SAUTIERE : Donc, ce ne seront pas des avions qui seront sur le marché de la vente ?

Mme SELEZNEFF : Pas du tout. Nous ne sommes pas dans le schéma d'une baisse de charges pérenne.

M. SIMON : Vous pourriez les vendre et en acheter des plus gros. Monsieur MICOULEAU nous a parlé d'avenir, de croissance, de développement et d'avions 130 sièges.

Mme SELEZNEFF : Dans les discussions que nous aurons, nous verrons si cela peut de façon conjoncturelle être une possibilité d'adaptation de la flotte, mais aujourd'hui ce n'est pas quelque chose que nous avons identifié sur du très court-terme

M. SIMON : Le sujet sur lequel nous pourrions rebondir est que cette situation est compliquée, déstabilisante, mais finalement ce pourrait être une opportunité puisqu'il y a un sujet restructuration de la flotte qui est patent, donc peut-être autant en profiter et transformer une difficulté en un avantage.

Mme SELEZNEFF : Tout dépend de la hauteur de la « restructuration ». Si nous envisageons d'en profiter pour rationaliser afin de saisir des opportunités et que nous nous ajoutons des problèmes de transferts, c'est plus compliqué. Ce qui est présenté concerne la saison hiver et nous n'avons pas de schéma dans ce sens pour l'instant, mais ces questions de charges, à quel moment, comment et quel serait le mix fleet pourrions tout à fait faire partie de discussions.

M. SIMON : Je pense que vu la situation, nous aurions tort de nous en priver. J'y vois plutôt une opportunité.

Mme SELEZNEFF : J'entends la remarque.

M. GUEGAN : Sur Orly, quelle influence auront les 2 lignes en moins sur les effectifs escale technique ?

Mme SELEZNEFF : Je l'ignore, mais c'est une réserve d'exploitation supplémentaire qui peut nous permettre de faire de l'entretien et de croiser des machines, cela dépend de notre capacité à le faire. Pour la partie petit entretien, nous n'avons pas identifié que cela pose particulièrement une difficulté par rapport à tous les travaux que nous pouvons avoir à faire

sur les flottes. Mais cela pourra peut-être en poser suivant les escales concernées par les lignes. C'est un sujet qu'il faudra aussi étudier.

M. GUEGAN : Ce sont des charges ou des lignes qui sont supprimées ?

Mme SELEZNEFF : Ce sont des lignes. À chaque fois que nous avons ce discours sur les charges et les heures de vol après les lignes, nous savons de certaines charges ne volent pas beaucoup parce qu'elles sont affectées sur des lignes qui ne sont pas très chargées. Ce peut être des avions affectés sur les lignes charters.

Ce que je vous ai présenté, c'est l'affrètement d'une compagnie extérieure sur ces lignes-là, ce qui va représenter l'équivalent d'une charge, car je pense que ce sont à peu près des vraies lignes, mais je ne sais pas sur quoi elles étaient couplées en termes de fréquence et charge.

X. INFORMATION SUR LA MOBILITÉ PS/PNC VERS PNT

M. NOËL : Sur ce thème, vous nous avez demandé des informations lors du dernier Comité d'entreprise.

Pour le personnel au sol vers le PN au sens large et sur des copilotes ATR :

- en 2014, 2 personnels au sol ont changé de métier vers copilote ATR ;
- en 2015, sur l'année civile, 6 personnels au sol sont devenus copilote ATR ;
- sur l'année civile 2016, 6 personnels au sol sont également devenus copilote ATR.

PNC vers PNT : une mobilité PNC vers copilote ATR en 2016.

M. RONDEL : D'autres mobilités du PS ou du PNC vers le PNT sont-elles envisagées ?

Mme SELEZNEFF : Nous avons des personnels sol ou PNC qui soit s'étaient déjà présentés dans des sélections, soit qui pourraient être intéressés en termes d'évolution interne. Puisque nous sommes dans une nouvelle configuration HOP!, nous mènerons une nouvelle sélection pour tous les salariés. Nous n'avons pas encore décidé du calendrier, mais pour l'intégrer dans notre plan d'entrée comme possibilité de mobilités internes en parallèle des recrutements.

M. CHALIGNE : Prévoyez-vous une forme de quota ?

M. NOËL : Je n'ai pas de quota en tête, nous verrons les candidatures. Sur 2015-2016, nous avons eu un certain nombre de postulants, tous n'ont pas été retenus, mais nous n'avons pas été débordés par le nombre. Le calendrier est à préciser, mais forcément d'ici la fin de l'année et nous réfléchirons et discuterons avec vous des modalités.

M. GALIN : Sur les recrutements ATR, y a-t-il d'autres provenances que des ENAC ou des OPL ? Des pro extérieurs viennent-ils aussi participer aux sélections ou avons-nous une obligation ?

Mme SELEZNEFF : Nous avons une obligation de recruter des liste A ou des liste B, donc cela aurait pu être des pro, mais il n'y a pas eu de volontaires pro puisqu'ils ont tous été interrogés pour répondre à cette demande. Les volontaires qui se sont jusqu'à présent exprimés étaient de la liste B, donc des OPL et a priori dans le point que nous a fait Air France, il y en aurait un peu plus d'une quarantaine qui seraient prêts à venir et à rentrer chez HOP!. D'où la question de la « carence », sujet que nous avons porté auprès d'Air France en leur proposant un article à réviser dans l'accord Air France et dans la convention HOP! Air France qui si cela pouvait aboutir ferait que nous aurions peut-être moins de volontaires, mais qui nous laisserait les mains plus libres pour recruter.

M. GALIN : Pour l'instant les recrutements sont verrouillés à hauteur de 40 pour rentrer chez HOP!, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'autres possibilités tant que ces 40 -là n'auront pas exprimé leur souhait.

Mme SELEZNEFF : Sauf autres dispositions que nous déciderions.

XI. PRÉSENTATION DE L'INTERFACE DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

L'appareil destiné à la présentation ne fonctionnant pas, ce point est reporté au prochain CE.

XII. INFORMATION ET CONSULTATION DU CE SUR LE BUDGET DES ŒUVRES SOCIALES 2016

M. CHAPAS : La dotation totale est de 811.500 €, répartis en 797 000 € de dotation HOP! - nous attendons toujours le report des CE antérieurs – 4 500 € de rétrocession des machines à café et 10 000 € de chèques déjeuner.

Pour les activités sociales, il est prévu une action subventionnée d'un chèque culture ou d'un chèque vacances au choix du salarié, défini pour l'instant à hauteur de 60 €, pour un montant total de 170 500 €. Nous avons reconduit des linéaires sur des appartements dans les Pyrénées et dans les Alpes à hauteur de 6 000 € pour 2 linéaires ou éventuellement 3 linéaires pour 7 000 €.

Pour Noël, nous avons opté pour des bons Noël adulte pour chaque salarié à hauteur de 160 € qui représentent un total de 471 200 €. Les bons Noël enfant, 30 € par enfant de moins de 17 ans sur une base de 2 900 enfants, soit un budget total de 82 649 €. L'arbre de Noël 55 000 € pour le CE et 85 000 € pour la Direction.

Soit un total des activités sociales de 786 349 € pour un budget de 811 500 € jusqu'à fin 2016.

M. RONDEL : Nous allons demander un avis aux élus pour adopter le budget prévisionnel. Nous avons eu une discussion hier sur la question de l'ancienneté pour avoir accès au Comité d'entreprise. Nous avons quelques questions à vous poser à ce sujet Monsieur NOËL.

Savez-vous combien y a-t-il à ce jour de salariés détachés d'Air France vers HOP!?

M. NOËL : Je ne saurais pas vous indiquer le nombre exact. Je peux vous donner le chiffre précis, mais je dirais que l'ordre de grandeur est une dizaine de personnes.

M. RONDEL : Il y a aujourd'hui environ 80 CDD, c'est bien cela ?

M. NOËL : Pour l'ensemble des CDD, au global de HOP!, oui.

M. RONDEL : La politique sociale de l'entreprise est de faire du CDD court ou du CDD suivi d'une embauche ?

M. NOËL : Ni l'un, ni l'autre. Nous n'avons pas d'objectif ou de politique RH de profiter de CDD courts. Les CDD soit de remplacement, soit d'accroissement temporaire d'activité correspondent à un besoin opérationnel réel. Je n'ai pas de politique en la matière en termes de durée.

M. RONDEL : La question que je vous pose est importante. Aujourd'hui peut-on faire des CDD d'un, deux ou trois mois.

M. NOËL : Oui, il doit en exister aujourd'hui.

M. RONDEL : Le problème pour nous est qu'un salarié qui est embauché en CDD pour un mois profitera des mêmes offres qu'un salarié qui a cotisé toute l'année. Demain, le CE peut être en difficulté parce que vous avez fait du CDD à outrance. C'est la raison pour laquelle, nous aurons à voter sur attribution ou ancienneté requise pour pouvoir bénéficier des offres

subventionnées du CE. Un salarié qui arrivera demain aura accès au site du CE, par contre il y aura une carence de 6 mois.

Mme FRONTEAU : Pourriez-vous nous donner les modalités de contrat d'un salarié détaché Air France vers HOP! ? Quels sont les avantages sociaux qu'il conserve de chez Air France, bénéficie-t-il du maintien de l'accès au CE Air France à compter de la signature du contrat et pour quelle durée ?

M. NOËL : Un détaché Air France a un contrat CDI Air France qui est suspendu. Il signe un avenant de deux fois 2 ans chez HOP!, donc à durée déterminée. D'un point de vue bénéfiques, il ne bénéficie plus du tout du CE ou CCE d'Air France. Il cotise au CE de HOP! et fait partie de la masse salariale de HOP!.

Mme FRONTEAU : Actuellement les contrats sont à durée déterminée de 2 ans, renouvelables 2 ans.

M. NOËL : Tout à fait.

M. GALIN : À l'heure actuelle, les détachés ont-ils tous plus de 6 mois d'ancienneté ?

Mme FRONTEAU : Non, car nous avons rencontré une personne hier qui s'est présentée et qui nous a annoncé que c'était son premier jour de contrat.

M. NOËL : Il doit y avoir quelques cas individuels de détachés Air France qui ont moins de 6 mois HOP!, en prenant en compte ex-HOP! Holding, mais très peu nombreux. Je vous propose une suspension de séance.

17 H 30 Suspension de la séance

18 H 00 Reprise de la séance

M. RONDEL : Nous passons au vote du prévisionnel sur le budget social. Pour pouvoir bénéficier du CE sur les œuvres subventionnées, une ancienneté de 6 mois sera demandée. Qui est pour le budget avec 6 mois d'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier des œuvres sociales du Comité d'entreprise :

Consultation du CE sur la mise en place d'une carence de 6 mois d'ancienneté pour bénéficier des OS du CE

15 votants

- Pour : 14**
- Contre : 1**
- Abstention : 0**

Avis défavorable du CE sur la mise en place d'une carence de 6 mois d'ancienneté pour bénéficier des OS du CE

M. RONDEL : Pour information, les salariés qui n'auront pas 6 mois d'ancienneté seront invités à l'arbre de Noël et auront accès au site du CE pour tout ce qui est offres groupées, c'est-à-dire, tout ce qui n'est pas subventionné et leurs droits seront ouverts à partir de 6 mois d'ancienneté.

XIII. QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

Mme SELEZNEFF : Nous arrivons au terme de l'ordre du jour dont nous avons interverti les points en raison de la présence de Philippe MICOULEAU sur les informations d'ordre général.

Nous sommes en cours d'audit de la DSAC. Suite à la mise en œuvre du CTA, la DGAC nous avait indiqué qu'ils viendraient en septembre auditer l'ensemble du système de management post fusion. Ils sont venus en nombre depuis mardi et tous les services opérationnels de l'entreprise sont mobilisés par rapport aux exigences de l'AIR OPS. Nous aurons un débriefing demain et ensuite dans leur process de validation des comptes rendus, vers le 28 octobre, une notification des écarts ou constatations ou recommandations qu'ils nous feraient.

C'est important, car cela nous a boostés aussi sur un certain nombre d'éléments pour être en capacité d'aller plus rapidement dans la mise en œuvre de procédures communes et en se heurtant toujours à la difficulté que nous avons encore dans beaucoup de services, des systèmes informatiques différents. L'intranet groupe n'est pas encore en place, tout comme un seul endroit où retrouver les documentations référentielles, tous les manuels « opération » et autres. Nous l'avons fait avec un portail qui pointe sur beaucoup d'autres choses. C'est encore un peu artisanal, mais cela nous a permis de concentrer les efforts de tous et d'aller pour vite dans la mise en place de certaines procédures de la compagnie unifiée. Nous verrons les résultats et nous en ferons une information au prochain CE et/ou en général nous en faisons parfois une communication interne, mais c'est un moment important post fusion.

M. RONDEL : Pourriez-vous commenter le taux d'annulation sur les lignes Quimper et Lorient pour qu'il figure dans le PV de CE.

M. NOËL : Nous vous avons donné l'ensemble des éléments de manière très détaillée sur Orly-Quimper et Orly-Lorient. Je voulais insister sur la confidentialité totale de ces données et si je peux me permettre de faire une demande, je ne souhaiterais pas qu'elles soient diffusées avec le PV de CE. Si vous pouviez garder cette annexe uniquement pour vous et les RS CE, car nous avons détaillé mois par mois avec tous les chiffres qui ont un impact client direct.

M. RONDEL : Je propose que toutes ces informations soient traitées par la commission économique et juridique.

M. CHALIGNE : Personnellement, je n'y suis pas particulièrement favorable, à partir du moment où vous avez refusé qu'il y ait un PNC qui siège à la commission économique et juridique.

M. RONDEL : Cette décision a été prise suite à un vote et je n'y peux rien.

M. BRIAND : J'aimerais savoir où en est le renouvellement des ATR 72-500 vers le 600 et ce qui est prévu. 5 ATR 600 avaient été annoncés pour 2017, à combien en sommes-nous ? Et éventuellement qu'en est-il également des ATR 42-500 vieillissants, un remplacement est-il prévu dans la stratégie du futur ?

Mme SELEZNEFF : Je pense que nous avons 5 ATR 72-600. Dans le groupe d'étude flotte figurent des sujets de remplacement d'ATR 72-500 par des 600 et ce dossier avait été présenté avant l'été à l'actionnaire, mais n'avait pas été retenu. Il est actuellement retravaillé

et aucune décision n'est prise pour l'instant pour aller plus loin vers l'ATR 72-600 qui nous permettrait de progresser en cible vers une homogénéité de flotte.

En parallèle, une étude est en cours sur l'ATR 42-600. Un certain nombre d'opportunités sont possibles en matière de flotte, avec des avions qui sont sur le marché à des prix intéressants, ce qui réactualise des dossiers qui pouvaient difficilement être retenus en termes de business case il y a quelques mois et pourraient mieux passer maintenant, en particulier sur l'ATR 42-600 avec une possibilité de le faire sur la navette Airbus.

Ce ne sont pas de grands sujets de rationalisation de flotte, puisqu'ils étaient déjà en cours. Certains devraient aboutir dans les semaines ou mois qui viennent, en tout cas je l'espère, mais aucun calendrier n'est défini à ce stade.

M. BRIAND : À ce sujet, où en sommes-nous avec le projet mix fleet, est-il encore viable en attendant éventuellement ce renouvellement d'avions ou est-il totalement stoppé ?

Mme SELEZNEFF : Pour la mix fleet, suivant les échéances qu'il y aurait de modifications des répartitions et de l'extension du 600, cela peut ne plus être le même sujet qu'une situation telle que nous la connaissons aujourd'hui avec une répartition équilibrée qui nous pose des problèmes en régulation. Côté direction des opérations aériennes, le passage à la documentation constructeur sur les ATR 500 est de toute façon un préalable quoi qu'il arrive et constitue déjà une étape de changement à mener. Côté sécurité des vols, une étude a été demandée et Christophe BAULARD s'est engagé dans les mois qui viennent à avoir fait le tour des compagnies qui le font ou l'ont fait et sont revenues en arrière, pour connaître les difficultés concrètes rencontrées.

Une première étape est lancée avec la documentation constructeur, ensuite une validation de la faisabilité avec une étude sécurité en parallèle et puis bien sûr suivant les hypothèses d'évolution de la flotte à plus ou moins court terme, nous verrons quelles sont les mises en œuvre pour aller ou pas vers la mix fleet.

Mme POLONCEAU : Je voudrais apporter une précision. Vous parlez d'opportunités sur les achats de 42-600, par contre pouvez-vous nous confirmer que les 42-500 ne seront pas rendus à NAC, tant que cette étude de 42-600 de remplacement sera en cours ?

Mme SELEZNEFF : Vous craignez que nous enlevions des avions avant d'avoir le remplacement ?

Mme POLONCEAU : Effectivement, nous avons eu une information sur des pilotes de CHALAIR rentrant en QT 42-500, alors qu'ils n'ont pas de 42-500.

M. CHAPAS : Ce qui laisserait supposer que les OSP seraient externalisés chez CHALAIR, comme c'est déjà le cas pour notamment Limoges-Lyon.

Mme POLONCEAU : Il a été confirmé que les PNT de CHALAIR avaient commencé leurs QT 42-500 il y a 15 jours

Mme SELEZNEFF : Je ne peux vous répondre que pour la partie HOP!. Les études qui sont en cours portent sur le remplacement de nos avions par des 42-600 et pas sur l'externalisation de tout ou partie de l'activité ATR. Le directeur de la flotte Alain BROTHIER parlait hier de ces rumeurs absolument folles qui circulent partout. Les nombreuses opportunités en matière de flotte d'avions disponibles à des prix intéressants amènent une compétition et il est possible que des compagnies envisagent d'acquérir ce type d'avion.

M. CHAPAS : Cela signifie-t-il que pour les OSP le prix de l'exploitation d'un 42-600 sera accepté par les CCI, dans les contrats OSP, puisque nous savons qu'un 42-600 coûte plus cher et nous peinions déjà à vendre les OSP en 42-500 avec nos prix, pouvez-vous garantir qu'avec un 600 les contrats seront renouvelés ?

Mme SELEZNEFF : Ce n'est pas forcément lié. J'indiquais que sur le 42-600 ce qui était visé était la navette Airbus, ce n'est pas une OSP et dans le cadre d'un contrat le client peut être intéressé d'avoir un avion plus moderne. N'oubliez pas que ces études sont faites pour saborder des parties de notre activité. Il s'agit plutôt d'opérer une modernisation et d'avoir des business cases qui soient viables.

M. CHAPAS : Nous nous posons tous la question, car la plupart des 42-500 ont été construits en 1994-1995, les avions ont plus de 20 ans et nous n'envisageons pas de continuer à faire de l'OSP avec des machines qui auront 24 ans d'ici quelques années. Le problème est que la concurrence arrive avec des avions qui ont 2 ou 3 ans et des cabines flambant neuves, ce n'est pas le cas chez nous.

Mme SELEZNEFF : Nous l'avons constaté dans les deux dernières années, les OSP ne sont plus des marchés privés, il y a de la concurrence. Cependant, il n'y a pas que le coût de l'avion, mais celui de l'ensemble de la structure. Sur le 42-600, il s'agit plus d'opportunité, mais je poserai la question à Alain BROTHIER pour savoir s'il est au courant pour les pilotes chez CHALAIR.

Mme POLONCEAU : Même s'il n'y a pas de vision industrielle globale pour le moment suite aux annonces que nous devons avoir, nous avons besoin d'être rassurés pour les PN et les PS qui sont liés au secteur ATR en raison des bruits qui courent de personnes qui souhaitent l'externalisation du secteur ATR parce que la machine ne leur convient pas. Cela nous met dans une situation un peu compliquée d'image que nous pouvons donner sur ce secteur.

M. CHAPAS : L'ATR fait vivre beaucoup de personnes chez Airlinair, malgré la vieillesse des avions et tous les problèmes que nous avons connus dans le passé, elles restent tout de même attachées à notre réseau, aux OSP sur lesquelles de nombreux salariés habitent en bout de ligne. L'inquiétude est réellement sur le devenir de ces OSP, de savoir si elles partiront chez CHALAIR ou un autre opérateur qui parviendra à mieux vendre ses contrats que nous. Les salariés ont vraiment besoin d'être rassurés à ce sujet.

M. GUEGAN : Pouvez-vous nous dire où nous en sommes de l'ATR sur CDG pour la saison hiver ? Nous sommes très attachés à cette machine et nous l'attendons avec impatience.

Mme SELEZNEFF : À ma connaissance, il n'y a pas d'ATR sur le programme de l'hiver à CDG. Nous sommes toujours avec les affectations Embraer.

M. CHAPAS : Nous pouvons donc rassurer nos collègues en leur disant que l'ATR sera encore là dans un an ?

Mme SELEZNEFF : Nous devons faire attention aux notions de « rassurer », car nous passons notre temps à répéter des rumeurs qui ne font qu'inquiéter et il nous est demandé de les combattre pour rassurer les personnes que vous avez vous-mêmes inquiétées par toutes les questions que vous vous posez. C'est important dans ce qui disait Philippe MICOULEAU. Aujourd'hui, nous avons un certain type de business plan, nous verrons ce qui en sortira en termes de stratégie pour HOP! et tout ce que nous faisons en matière de flotte vise simplement à être dans la flotte telle que nous la connaissons aujourd'hui et c'est d'apprécier dans les opportunités qui se présentent d'avions à l'extérieur

si cela peut permettre de moderniser dans le cas de la flotte ATR et d'aller ou pas vers des premiers niveaux de rationalisation de type de flotte. Les questions sont plutôt celles-là.

Pour tout ce qui concerne les OSP, aujourd'hui c'est un sujet très sensible, puisque nous voyons que malgré les batailles et le fait qu'au niveau de la direction commerciale des personnes s'occupent spécifiquement des OSP et que ce soit Lionel GUÉRIN, Philippe MICOULEAU, Hélène ABRAHAM dépensent beaucoup d'énergie à défendre nos positions et nos capacités, il n'empêche que parfois nous n'avons pas forcément gain de cause. Il est donc difficile de vous affirmer que vous aurez toujours toutes les OSP dans 2 ans. Aujourd'hui, nous n'avons pas eu de dénonciation de contrats, ce qui pourrait arriver. À l'échéance des contrats, nous serons effectivement mis en concurrence.

M. CHAPAS : Certes, mais par le passé sur certaines OSP, la compagnie a préféré se retirer et ne pas batailler pour sauver les lignes. Nous l'avons vu avec le Limoges-Lyon. C'était historiquement une ligne Brit Air que nous avons assurée pendant des années et lorsqu'un opérateur est venu s'installer sur cette ligne, nous n'avons pas été capables de proposer autre chose que de se retirer. Ce n'est pour moi pas acceptable, car l'avion est portugais et les équipages ne sont pas français.

Mme SELEZNEFF : Il y a deux notions dans vos propos. Dans les phases précédentes, nous n'avions pas du tout de moyens. Nous essayons actuellement de remonter pour retrouver des résultats positifs et il est certain que sur toutes ces lignes, nous ne pouvons pas vendre à perte. Il ne s'agit pas de décider de ne pas se battre, mais la réalité des chiffres s'impose.

Néanmoins, la situation dans laquelle nous sommes aujourd'hui est un peu différente, car au niveau du programme et du commercial, ils sont en capacité de choisir des combats sur certaines lignes. Mais pour d'autres, de plus en plus de moyens sont nécessaires pour être capables de se battre à perte et précédemment c'était très compliqué.

Je pense que ce qui était positif dans ce qui a été présenté par Philippe MICOULEAU tout à l'heure est que nous sommes sur une trajectoire positive. Ce qui ne signifie pas que la vision est absolument parfaite pour les 15 ans à venir, mais que tout ce qui a été fait porte ses fruits, en particulier sur les deux volets, la rationalisation, les réductions de coûts qui ont été apportées par les salariés eux-mêmes dans les accords, la politique commerciale qui maintenant commence à rentrer dans une vraie dynamique vertueuse, c'est-à-dire que la politique commerciale de tarification, le pricing fait par les équipes à la mode HOP!, même si c'est par des équipes Air France, sur les lignes HOP! Air France porte ses fruits. Nous ne sommes pas du tout dans la même situation qu'auparavant et c'est positif.

Les difficultés d'exploitation que nous avons connues et leurs impacts peuvent inquiéter ou des sujets tels que l'organisation pour permettre le départ des pilotes, mais nous saurons trouver les façons de faire pour répondre avec l'équilibre adapté. Je préférerais que nous restions sur une note assez positive en fin de séance.

Clôture de la session à 18 h 25.



Joël RONDEL
Secrétaire du CE HOP!