

Les dernières évolutions

Bureau Central, le 24 mars 2016 - n°10/16

La dernière réunion de négociation s'est tenue le 23 mars 2016. Voici la liste des évolutions les plus remarquables sur les mesures complémentaires et d'accompagnement. Ces mesures s'appliquent pour les salariés dont les catégories professionnelles sont éligibles (document unilatéral de la Direction présenté au CCE).

Calendrier des départs (PDV) et entrées dans le Dispositif Transition Retraite (DTR) :

Entre le **30 septembre 2016 et le 31 mars 2017** :

Campagne d'information des salariés de juin au 28 octobre 2016 et recueil des candidatures en 2 phases du 22 août au 23 septembre puis du 28 septembre au 31 octobre 2016. Ces candidatures seront traitées par ordre d'arrivée.

Temps Partiel Aidé (TPA) :

Prime mensuelle égale à 6,5 % du TMF pour le passage d'un temps plein à 80 %, 13 % si le taux cible est à 60 % et 16 % si le taux cible est à 50 %. Ce dispositif cessera le 30 juin 2018. Pour les salariés de retour à temps plein après un congé parental (12 mois maximum), maternité ou mi-temps thérapeutique, l'examen de la condition des 6 mois à temps plein se fera sur la période précédant les congés ou le thérapeutique.

Temps Partiel Réduit Aidé (TPRA) :

Prime mensuelle égale à 6,5 % du TMF pour les salariés travaillant à un taux supérieur à 70 % et réduisant leur activité d'au moins 20 %.

Les salariés ayant réduit leur temps partiel pour raisons personnelles entre le 31 octobre 2015 et le 30 juin 2016 pourront prétendre au TPRA sans revenir au taux d'origine.

Les salariés bénéficiant du TPA ou TPRA jusqu'au 30 juin 2016 pourront bénéficier des TPA/TPRA du nouvel accord sans repasser à temps plein. Les délais de demande de renouvellement et les réponses de l'Entreprise seront exceptionnellement rapides. Ceux qui auront dû revenir au taux initial pour des raisons de service sur la saison été pourront refaire une demande sans le délai de 6 mois.

Départs volontaires pour projet personnel ou professionnel (PDV) :

Sont éligibles les salariés nés à compter du 1^{er} janvier 1954, non éligible au plan de Départ Volontaire en Retraite (PDR) et remplissant les conditions d'une retraite à taux plein à compter de janvier 2019 (pour une liquidation au plus tôt le 1^{er} février 2019). La prime de départ reste plafonnée à 24 mois maximum. L'indemnité d'incitation est de 6 mois.

Transformation de la Prime de Fin d'Année en congé (PFA) :

En 2016 et 2017 le dispositif est maintenu mais sans abondement. (Clause de revoyure pour maintien éventuel en 2018).

Départs volontaires en Retraite (PDR) :

Sont éligibles les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 juillet 1959 ayant la possibilité de faire valoir leur droit à la retraite entre le 30 septembre 2016 et le 31 mars 2017 (pour des liquidations intervenant entre le 1^{er} octobre 2016 et le 1^{er} avril 2017). Seront versées, l'indemnité légale de départ en retraite et une majoration d'incitation de 3 ou 2 mois en fonction de la rapidité du départ.

Facilités de transport : Au moment du départ de l'Entreprise

De 10 à moins de 18 ans d'ancienneté : 5 billets N1 et 10 N2 A/R par an pendant 10 ans

De 18 à moins de 26 ans d'ancienneté : 10 billets N1 et 10 N2 A/R par an puis à 60 ans N1/N2 illimités aussi pour conjoint ou concubins ou personne pacsée et pour les enfants de moins de 26 ans de l'agent.

Plus de 26 ans d'ancienneté : Droits attribués aux retraités Air France. Quand le salarié produira son justificatif de liquidation de sa retraite il lui sera accordé le **billet fin de carrière**.

Dispositif Transition Retraite (DTR) :

Sont éligibles les salariés qui ont un taux de travail d'au moins 80 %, qui réduisent d'au moins 1/3 leur activité (ou la totalité) et qui bénéficient d'une retraite à taux plein à compter d'avril 2017 jusqu'au 31 décembre 2018. Les salariés percevront 70 % du traitement de congés. L'accès est soumis à quotas et sera traité par le comité de validation.

Aide à la reconversion professionnelle :

Dans la limite de 20 % du salaire de référence Air France, un forfait prend en compte le différentiel mensuel dès qu'il est supérieur à 100 €. Versée en 4 fois, le montant total brut ne peut dépasser 18 000 €.

Aide à la création et à la reprise d'Entreprise en France :

Aide de 15 000 € versée en 3 fois et une majoration de 9 000 € si le statut n'est pas autoentrepreneur et assimilé.

Congé de reconversion :

Création/reprise d'entreprise en projet professionnel : 6 mois et 8 mois en projet personnel

Parcours encadré : durée de la formation (au maximum 12 mois) + 3 mois

Autres : Salariés nés jusqu'au 31 décembre 1960 12 + 3 mois.

A compter du 1^{er} janvier 1961, 12 mois pour les N1, N2 et Techniciens et 8 mois pour les autres.

La population **Cadre** n'est plus exclue des dispositifs d'accompagnement à la recherche de solutions de reclassement par des cabinets extérieurs, de l'aide au reclassement immédiat, des recherches de partenariat avec des TPE/PME afin de favoriser les conditions d'embauche et de l'aide à la reconversion professionnelle.



Nos commentaires

Force Ouvrière a revendiqué le traitement à l'identique pour les Cadres et non-Cadres. Nous avons demandé le report de la date d'ouverture du plan. Nous avons insisté sur la nécessité de jouer sur au moins un des 3 leviers qui sont le déplaçonnement de la prime de départ PDV, le retrait de la période d'exclusion et un congé de reconversion plus long. Nous n'avons été entendus que sur la période d'exclusion qui a été réduite de 3 mois. Globalement, nos revendications sur les TPA et les GP ont été prises en compte. N'hésitez pas à discuter avec les délégués FO de votre secteur pour donner votre avis ou demander des renseignements. Nous devons décider si la signature Force Ouvrière validera cet accord. Si ce projet n'obtient pas les 50 % de signature, c'est celui initial présenté au CCE qui s'appliquera unilatéralement.

Christophe Malloggi
Secrétaire Général