

Ouverture des négociations

La direction nous a annoncé le 20 juillet sa décision de réduire les effectifs de 7% à 10%, au moyen de :

- départs volontaires en préretraite ;
- départs volontaires via une Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

Sur la question de la réduction du nombre de postes

La situation économique du secteur aérien n'a échappé à personne. Toutefois, sur le fond, nous manquons d'information sur la raison de la quantité annoncée de **réduction de postes de 7% à 10%** (entre 300 et 450 personnes), sur la répartition par site, sur la stratégie expliquant ce chiffre, ainsi que sur les impacts prévus sur les employés restants qui subiront les réorganisations... De plus, la direction nous a confirmé sa **volonté de réduire le nombre de postes (« head count »)**, plutôt que réduire les charges.

Sur les négociations

La direction a choisi d'« articuler » les négociations pour les deux dispositifs : soit nous parvenons à un agrément pour les deux, soit aucun accord ne sera signé. Si l'objectif est bien de réduire le nombre de postes, nous nous interrogeons sur cette condition que nous ne pensons pas raisonnable.

Sur les départ anticipés (préretraite)

Nous nous réjouissons de la possibilité donnée aux collègues qui le peuvent et le souhaitent de choisir un départ anticipé. Nous resterons cependant vigilants sur les conditions de départ et sur le volontariat des bénéficiaires.

Les négociations sont en cours pour améliorer l'[ancien accord d'aménagement des fins de carrière](#).

Sur la Rupture Conventionnelle Collective (R.C.C.)

Parmi les multiples possibilités de réduction d'effectif, la direction a choisi la RCC, dispositif légal récent. Pour mieux comprendre ce que nous sommes en train de négocier, voici les différents



28 juillet 2020

CFTC Infos

dispositifs possibles (cf <http://syndex.fr>) :

Obligations de l'employeur	Rupture Conventionnelle Collective	Plan de Départ Volontaire autonome	Plan de Sauvegarde de l'Emploi
Démonstration de l'existence d'un motif économique	X	✓	✓
Procédure d'Information-Consultation du CSE	X	✓	✓
Mise en œuvre des ruptures de contrats de travail conditionnée à la signature d'un accord collectif	✓	X	X
Engagement à ne pas réaliser de départs contraints	✓	✓	X
Financement d'une expertise <u>légal</u> e pour les IRP	X	✓	✓
Mise en œuvre d'un plan de reclassement interne	X	X	✓
Mesures d'accompagnement au reclassement proportionnées aux moyens de l'entreprise ou à défaut du groupe	X*	✓	✓
Proposition du CSP (< 1000 salariés) ou d'un Congé de Reclassement (>1000 salariés)	X**	✓	✓
Versement d'indemnités égales ou supérieures au minimum légal	✓	✓	✓
Financement d'actions de revitalisation (> 1000 salariés)	✓	✓	✓

Pour résumer, la direction a choisi la solution qui lui permet de :

- ne pas donner de justification économique aux suppressions de poste ;
- ne pas consulter le CSE ;
- ne pas donner les moyens aux négociateurs de bénéficier de l'aide d'un expert.

... tout en nous demandant de faire des propositions pour une RCC pour laquelle nous ne sommes pas demandeurs et dont nous doutons du bien-fondé, ne disposant pas de suffisamment d'information sur l'après.

Nous sommes extrêmement soucieux du respect du volontariat : **nous vous invitons à nous contacter aux premiers signes de pression** que vous ressentiriez : contact@lavieadefendre.com

Nous sommes aussi préoccupés par le devenir des salariés qui resteront après la RCC et seront affectés par le manque de ressources et les réorganisations dans les BU.

