

Toujours à vos côtés pour préserver notre avenir

Le transport aérien mondial et notre entreprise traversent une crise sans précédent dont les prévisions de reprise du trafic sont incertaines pour les prochains mois et années. La circulation active du virus COVID, l'absence de perspectives sanitaires fiables, les restrictions applicables à la plupart des pays, les fortes sollicitations environnementales ainsi que les habitudes des clients professionnels et de tourisme représentent autant de contraintes qui empêchent une visibilité sur l'évolution future du trafic aérien.

La survie de notre entreprise et de ses emplois dans tous les secteurs d'activité (le court courrier, le Hub, la DGI, la DGSi, le cargo, le pilotage économique, les opérations aériennes) est en jeu.

Le Directeur d'Air France KLM, Benjamin Smith l'a annoncé, les aides des Etat français et néerlandais nous feront tenir moins de 12 mois.

Il y a urgence à faciliter les départs volontaires avant que la Direction du groupe, par défaut, ne prenne des mesures plus violentes.

La CFE CGC a décidé de signer l'accord sur le plan de sauvegarde pour l'emploi accompagné de mesures du plan de départs volontaires pour permettre à un maximum de salariés de partir de manière volontaire et éviter de possibles départs contraints de personnels au sol. C'est une responsabilité difficile à prendre mais impérative et vitale.

Contrairement à ce que nous pouvons lire parfois, la CFE-CGC n'a pas signé un accord avec des licenciements et s'opposera systématiquement à tous départs contraints.

A chacun ses responsabilités, la Direction doit prendre les siennes (*voir le préambule de l'accord signé, joint au verso*).

Si le Plan de Départ Volontaire devait remplir l'objectif d'un réajustement de l'activité salariale à l'horizon 2025, la difficile reprise du trafic dans les 3 prochaines années doit trouver une réponse mesurée et acceptable.

Dans la continuité de Plan qui accompagne la réorganisation structurelle d'Air France, la négociation portant sur l'activité partielle longue durée (APLD) doit également offrir des garanties sur l'emploi.

Aussi la CFE CGC demande qu'aucun départ contraint n'intervienne durant la durée totale de l'accord APLD, c'est à dire sur 36 mois. Le CFE-CGC demande également *l'ouverture de négociations sur l'assistance de Transavia par les salariés d'Air France et des adaptations du télétravail en escale.* Ceci est dans la continuité de l'assignation en justice contre l'entreprise, que seule la CFE-CGC avait mené en 2018.

Nous avons eu gain de cause par un rendu de justice, ***Transavia a un impact sur les personnels au sol et fortement sur le court courrier que nous représentons, alors l'entreprise doit négocier.***

Vous pouvez compter sur la CFE-CGC et ses militants pour poursuivre l'engagement qui est le nôtre. Agir pour le bien commun et aider à donner un avenir à Air France. Travailler en confiance et donner du sens tous Ensemble.

N'hésitez pas ! Rapprochez-vous de vos représentants et rejoignez-nous en adhérant mais aussi en nous retrouvant sur :



<http://cfecgcaf.org>



<https://www.facebook.com>



<https://www.linkedin.com>

PREAMBULE

La Direction Générale d'Air France a présenté le 24 juillet 2020, pour information en vue d'une consultation ultérieure, au Comité Social et Economique Central les projets de réorganisation des activités de l'entreprise accompagnés d'un projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi intégrant un plan de départs volontaires et concernant le Personnel au Sol.

Les organisations syndicales représentatives du Personnel au Sol et la Direction de l'entreprise ont engagé des négociations en vue d'améliorer le contenu des dispositions d'accompagnement des salariés dans le cadre de la procédure initiée par la Direction, améliorations incorporées au présent accord.

Les organisations syndicales signataires entendent souligner que le fait d'accepter de participer à la négociation du présent accord ne vaut reconnaissance, validation ou adhésion au projet de réorganisation des activités de l'entreprise décidées par la Direction ni à ses conséquences sur l'emploi.

En conséquence, et à la demande des organisations syndicales, le présent accord exclut le nombre de suppressions de postes, les critères d'ordre des licenciements applicables le cas échéant ainsi que le calendrier des départs contraints qui restent de la responsabilité de la Direction.

L'implication des organisations syndicales signataires du présent accord traduit leur volonté de renforcer l'accompagnement de tous les salariés concernés par ces projets de réorganisation en négociant des améliorations significatives des mesures favorisant le volontariat.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 et de la démarche contractuelle privilégiée par Air France tout au long de ces dernières années.

Il est conforme aux articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail et complète le document unilatéral présentant le programme de réduction des effectifs.