



Le  
Bulletin

Syndicat  
National du  
Personnel  
Navigant  
Commercial

A TOUS PNC AIR FRANCE

MAI 2014

# Plan de Départ Volontaire



## Préparation Des Valises ONE WAY TICKET

Après avoir longtemps hésité, l'entreprise s'est finalement résolue à ouvrir un deuxième PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE pour 2014, que le SNPNC vient de signer. Quelles sont les conditions d'éligibilité, le calendrier, les primes, les mesures complémentaires ? Comment se déroule-t-il ? Comme l'an dernier, et en attendant les informations de la Direction, le SNPNC répond aux premières questions que vous vous posez :

La réduction des effectifs obtenue avec le PDV de 2013 n'a pas suffi à résorber un sureffectif alimenté par la réduction des compositions d'équipage due au projet Best.

AF estime ce sureffectif à plus de 900 pour la période hiver 2014/2015 et à 700 sur la période été 2014 avec, tout de même, du sous effectif pour les mois de juillet et août.

Ce PDV vise donc une réduction d'effectifs de 700 équivalents temps plein entre les départs définitifs et les mesures complémentaires. Cette fois ci, pas d'objectif chiffré en ce qui concerne les départs définitifs mais AF cible « un minimum de 200 départs temporaires ».

### UN PDV QUAND ?

AF attend la validation du PDV par la Direction du Travail pour débiter la campagne d'information. Elle devrait commencer début juin.

Tous les PNC recevront à leur domicile des plaquettes d'information sur le PDV.

Un numéro vert et un site Internet seront mis à disposition des PNC pour contacter le cabinet extérieur et prendre Rendez-vous.

#### Le recueil des candidatures.

Il s'étendra du 27 juin au 28 novembre sur 3 phases seulement cette année :

- Phase 1 : du 27 juin au 29 août pour un départ entre le 30 septembre et le 31 décembre.
- Phase 2 : du 1<sup>er</sup> septembre au 31 octobre pour un départ entre le 30 novembre et le 31 décembre.
- Phase 3 : du 3 novembre au 28 novembre pour un départ le 31 décembre.

Les candidatures seront classées et « priorisées » par ordre d'ancienneté compagnie croissante.

# UN PDV POUR QUELS PNC ?

Pour atteindre cet objectif, et contrairement à l'année dernière, ce nouveau PDV est ouvert à tous les PNC, jeunes ou vieux, éligibles CRPN ou pas, présents payés pendant la période d'ouverture du plan, titulaires d'un CDI Air France, affectés en métropole (Paris et Province). Donc, comme l'an dernier, même les personnes en inaptitude sont concernées.

Comme l'an dernier, pour pouvoir partir dans le cadre du PDV, il faut avoir :

- soit un projet professionnel (un CDI en main, une promesse d'embauche, un projet de création d'entreprise...)
- soit un projet personnel (qu'il soit rémunéré ou non (bénévolat), une reconversion professionnelle, avec ou sans formation)

# UN PDV COMMENT ?

Pour ces démarches, AF a de nouveau demandé l'appui de :

- La SODESI qui sera chargée d'accompagner les PNC candidats à la création ou reprise d'entreprise.
- ALTEDIA qui sera chargée d'accompagner les PNC dans le suivi des projets personnels et professionnels.

Dès le 27 juin et jusqu'au 28 novembre, ces cabinets vont mettre en place une antenne « Point d'information ». Son rôle est notamment de fournir aux PNC toute information nécessaire à la construction et à l'accompagnement de leur projet.

Elle interviendra en 4 temps :

- Campagne d'information des PNC.
- Recueil et traitement des candidatures.
- Accompagnement, orientation des PNC dans leurs projets de reclassement externe.
- Accompagnement individualisé dans le cadre du congé de reclassement.

**Le congé de reclassement** est un outil supplémentaire mis à la disposition des salariés dans le cadre d'un PDV. Il a pour but d'apporter au PNC un accompagnement dans la recherche d'emploi, une aide au reclassement externe, un suivi individualisé et peut être utilisé pour entreprendre une démarche de validation des acquis de son expérience ou un bilan de compétences.

Le PNC est libre de l'accepter ou de le refuser.

Ce congé est d'une durée de 4 à 9 mois. Il est limité cependant à 4 mois pour les « anciens », c'est à dire ceux qui partent dans le cadre d'une liquidation CRPN.

Pendant ce congé, les PNC restent salariés d'AF et sont payés 70% du salaire mensuel brut de référence. S'ils refusent ce congé, la rupture du contrat de travail sera effective à la date prévue dans la convention de rupture qu'ils auront signée. S'ils l'acceptent, la date de rupture, prévue à leur convention de rupture tiendra compte de ce congé de reclassement et sera positionnée juste après.

C'est important car c'est ce qui va déterminer la date de départ de l'entreprise.

Pendant le congé de reclassement, les PNC ne cotisent plus à la CRPN mais ils devront attendre la rupture de leur contrat de travail (à l'issue du congé de reclassement) pour liquider leurs droits.

# LES PRIMES

**L'indemnité de rupture** Elle est différente selon que l'on parte dans le cadre d'une liquidation CRPN ou non.

## 1/ PNC pouvant bénéficier d'une retraite CRPN à taux plein :

Les conditions sont identiques à celles du PDV de l'an dernier, c'est-à-dire

- La prime incitative PDV : 3 mois de salaire de référence.
- L'indemnité de rupture prévue au chapitre cessation d'activité de la Convention d'Entreprise PNC : 12 mois du salaire de référence entre 50 et 56 ans, majorée de 50% à 50 ans, 40% à 51 ans, 30% à 52 ans, 20% à 53 ans et 10% à 54 ans.
- L'indemnité de départ : 4/27ème de salaire par année d'ancienneté. Pour faire simple : 4 mois de salaire pour une carrière de 27 ans.

A noter que le PDV est très intéressant pour un PNC de 50 ans parce qu'il part avec 18 mois + environ 4 mois + 3 mois et tout cela est défisicalisé, parce que dans le cadre d'un PDV.

Comme l'an dernier, les plus de 56 ans, qui auront perdu la prime de départ auront le choix entre le cadre conventionnel (Convention d'Entreprise) ou le cadre légal (code du travail):

Convention d'entreprise:

- Prime incitative : 3 mois
- Indemnité de départ : 4/27ème du salaire de référence

#### Code du travail :

- Prime incitative : 3 mois
- Prime de licenciement prévue au code du travail : 1/5ème par an plus 2/15ème à partir de la dixième année de carrière. Et pour ce calcul, on ne prend plus en compte le salaire de référence mais la moyenne des 12 derniers mois, ou des 3 derniers mois. Important pour un PNC en TA.

Pour résumer, un PNC de plus de 56 ans pourra choisir entre :

- le cadre conventionnel : 4/27ème + 3 mois
- le cadre légal : 1/5ème et 2/15ème + 3 mois

## 2/ PNC ne pouvant bénéficier d'une retraite CRPN à taux plein :

Ils perçoivent :

- L'indemnité de licenciement selon le barème défini dans l'Accord Collectif PNC 2013/2016 (Chap A, article 5), disponible sur le site du SNPNC.
- Elle est de 1 mois de salaire mensuel de référence pour chacune des 12 premières années de service, plus un demi-mois par année d'ancienneté au-delà de 12.
- La prime incitative PDV : 6 mois de salaire. Le salaire mensuel de référence étant identique à celui utilisé pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

**Aide au déménagement** Le PNC dont le projet de reclassement externe nécessite un changement de lieu de résidence bénéficie d'une aide financière de 3000 euros, majorée de 500 euros au titre du conjoint et 500 euros par enfant à charge sur présentation du contrat de travail et du justificatif de déménagement.

**Aide à la réinsertion professionnelle dans le cadre d'un reclassement immédiat** Si le PNC dispose d'un contrat de travail immédiatement après avoir quitté la Compagnie, il bénéficie d'une aide dont le montant sera égal à 6 mois de 70% du salaire mensuel brut, qui aurait servi de référence au calcul de l'allocation de congé de reclassement.

**Aides spécifiques au reclassement externe** Pour faciliter les conditions d'embauche, AF pourrait prendre en charge notamment une partie du salaire en période d'essai, une formation d'adaptation au nouvel emploi, une compensation d'un éventuel différentiel de salaire.

**Aide à la création et reprise d'entreprise** AF donne une prime supplémentaire aux PNC qui se lancent dans une création ou reprise d'entreprise. Elle se fait en plusieurs versements et la prime peut aller jusqu'à 24000€ en fonction des cas et même au-delà dans le cas d'embauche d'un salarié.

La SODESI donnera tous les détails aux PNC intéressés.

## LES GP

En ce qui concerne les PNC qui ne peuvent liquider leur CRPN, 2 textes différents s'appliquent: le PDV, avec ses propositions spécifiques, et l'ancien RPNC qui n'existe plus depuis 2006 mais dont certaines dispositions qui ne sont plus inscrites dans le règlement actuel continuent de s'appliquer au titre de l'usage (dont la mémoire se perd au fur et à mesure que les témoins de l'époque quittent la compagnie).

**Ce que propose le PDV** Il se base sur l'ancienneté

- Moins de 10 ans d'ancienneté : pas de GP.
- 10 ans et plus d'ancienneté : (5 N1 ou N2) + (10 N2) pendant 10 ans.
- 20 ans et plus d'ancienneté : (10 N1 ou N2) + (10 N2) jusqu'à ses 60 ans puis, N sans limite de quota.

**Ce que propose l'ancien RPNC** Il se base sur l'âge

- Entre 40 et 49 ans : 5 billets R, (aller/retour) par an pour le salarié et chacun de ses ayants droit, à vie, l'Entreprise ayant refusé le déplafonnement du quota à la liquidation de la CRPN, comme c'était le cas à l'époque.

Le PNC candidat au PDV devra donc choisir entre ces 2 dispositions, celle qui sera la plus avantageuse pour lui.

Clairement, les PNC de 10 ans et plus d'ancienneté et qui ont plus de 40 ans, ont tout intérêt à choisir les dispositions de l'ancien RPNC.

La question peut se poser pour les PNC de 20 ans et plus d'ancienneté qui devront choisir entre, d'une part, 20 billets N soumis à quota pour lui et l'ensemble de ses ayants droit, jusqu'à ses 60 ans puis illimités au delà (le PDV) et d'autre part, 5 billets R par personne, à vie (l'ancien RPNC).

Par « ayant droit », AF entend « conjoint, concubin ou cosignataire d'un PACS et ses enfants de moins de 26 ans. Les ayants droit sont identifiés selon la situation du PNC au moment du départ. Aucun changement n'interviendra ultérieurement. »

Pas de problème pour ceux qui partent dans le cadre d'une liquidation CRPN. Statut de « retraité » donc GP maintenus sans interruption.

Pas de billet de fin de carrière, sauf pour ceux qui liquident leur CRPN.

## LES MESURES COMPLEMENTAIRES

**Congé spécial sans solde** Pour les PNC hors cadres basés en métropole.

Mis en place au 1<sup>er</sup> octobre 2014

Durée initiale entre 2 et 12 mois, accompagnée d'une prime d'incitation (à 110 PV sur LC et 95 PV sur MC) de 2 mois pour un congé de 12 mois et proratisée par douzième en cas de congé inférieur à 12 mois.

Ce congé est renouvelable une fois mais sans prime et dans la limite du 31 mai 2016.

Les PNC bénéficiant déjà d'un congé spécial sans solde ont la possibilité d'en demander le renouvellement. Il devra s'achever au plus tard le 31 mai 2016.

**Temps alterné fractionné aidé** Pour les PNC hors cadres basés en métropole.

Ouvert sous forme de périodes de 7 ou 10 jours par mois à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2014 et jusqu'au 30 mai 2016, soit sur des périodes précises (avec un minimum de 3 mois), soit sur la totalité de la période.

Pour alléger le poids financier de cette mesure, il nous est possible de ne prendre la période de 7 jours qu'un mois sur 2.

Ce congé sera « aidé » d'une prime mensuelle forfaitaire de 7,5% du traitement fixe du PNC concerné pour les périodes de 7 jours et de 10,7% du traitement fixe du PNC pour les périodes de 10 jours.

Mêmes dispositions que le temps alterné fractionné à l'exception des congés annuels qui ne sont pas proratisés.

Les demandes devront être exprimées avant le 31 août 2014.

Les 7 jours seront positionnés à la main de la Prod (pas « désidérables »), après la sortie des DDA.

**Temps alterné « hors quota » exceptionnel** Pour les PNC hors cadres basés en métropole.

Du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 31 mai 2016.

Un ou plusieurs mois de TA seront accordés dans le cadre de ce plan à ceux qui en feront la demande.

Des quotas seront établis en fonction des besoins de l'Entreprise par grade et par réseau. Les volontariats seront pris en compte selon l'ancienneté compagnie décroissante.

Ce TA sera « aidé » d'une prime égale à 32% du fixe mensuel du PNC concerné. Il s'ajoutera éventuellement mais ne se substituera pas au TA classique.

Comme l'an dernier, AF publiera des fiches thématiques qui expliqueront dans le détail chacune de ces mesures. Précisons que le PDV n'est pas soumis à négociation. C'est une décision de l'Entreprise et sa seule obligation légale est de le présenter au CCE et au CE.OA, ce qu'elle a fait.

Cependant, vos délégués SNPNC ont rencontré la Direction à plusieurs reprises pour améliorer le texte, rendre ce PDV le plus attractif possible et s'assurer que tous les moyens seront mis en œuvre pour aider les PNC, pour faire un choix dans un premier temps, puis, lorsque ce choix sera fait, pour les assister dans leurs démarches. Bien évidemment, vos délégués SNPNC suivront, pendant toute cette période, la mise en place du PDV et interviendront auprès de la Direction autant que nécessaire pour défendre vos dossiers.

## SYNDIQUEZ-VOUS UTILE !

**ADHESION**

**9 € / mois**

Nom :

Grade / Secteur :

Prénom :

@:

Adresse :

(coût réel 3,06€ après déduction fiscale) – CC – CCP 15,25 €

[WWW.SNPNC.ORG](http://WWW.SNPNC.ORG)

BS.14-05-034-AF

SNPNC 1 Rue de la Haye, CS 18939 Tremblay en France, 95732 Roissy CDG CEDEX -snpnc@snpnc.org- 0149195818