

Projet relatif à un programme de réduction des Effectifs PS basés sur le volontariat
(PDV 2014) à la DGSJ

CEF – 15 octobre 2013

AIRFRANCE 

Hypothèses de la présentation

- **PDV 2014 en mode Projet**

Il s'agit d'une information en cohérence avec le projet présenté au CCE le 4 octobre 2013 (expertise demandée, évolution du projet possible)

- **Hypothèses des données**

Mêmes hypothèses et référence que la GPEC 2013 -2016

- PDV plan 2012-2013 connus à fin septembre 2014
- TPA identiques en 2014 et 2015 à ceux de 2013
- Retraite : 63,5 ans
- DDL : 0,32 %

- 1. *Rappels***
- 2. *Éléments de calibrage du plan à la DGSI***
- 3. *Calendrier prévisionnel***
- 4. *Éligibilités, exclusions et priorités***
- 5. *Annexes***
 - 1. Typologie des Départs Volontaires*
 - 2. Éligibilités, exclusions et priorités (suite)*
 - 3. Mesures d'accompagnement proposées*
 - 4. Mesures complémentaires*

Définition et procédure

✓ **Définition**

- *Le départ volontaire pour un motif économique n'est pas un licenciement ni une démission*
- *C'est une rupture amiable dont les modalités ne sont pas négociées individuellement puisqu'elle doit entrer dans le cadre de mesures collectives présentées aux IRP*

✓ **Procédure**

- *Le départ volontaire n'est pas un licenciement pour motif économique, mais, pour être valable, il doit se faire dans le respect d'un certain nombre de dispositions applicables aux licenciements pour motif économique*
- *Dans le cas des projets personnels ou professionnels, la rupture doit être formalisée par écrit au moyen d'une convention de rupture dans le cadre du plan de départs volontaires. Elle devra indiquer le cadre de la rupture (PSE) ainsi que la procédure mise en œuvre*

- 1. *Rappels***
- 2. *Éléments de calibrage du plan à la DGSI***
- 3. *Calendrier prévisionnel***
- 4. *Eligibilités, exclusions et priorités***
- 5. *Annexes***
 - 1. Typologie des Départs Volontaires*
 - 2. Eligibilités, exclusions et priorités (suite)*
 - 3. Mesures d'accompagnement proposées*
 - 4. Mesures complémentaires*

Calibrage DGSI du plan

Effectif ETP estimé au 31 décembre 2013	1 337
Besoin en ressources estimé au 31/12/2014	1 354
Sous effectif estimé au 31/12/2014	17
dont estimé sur la période (PDV retraite 2014 et RDDL)	15
Sous effectif au titre de 2014 DGSI	32
Calibrage PDV DGSI	0

Site	effectifs internes au 30 juin 2013	effectifs estimés au 31 déc 2013	Besoins internes au 31 dec 2014	Evolution 2013 -2014	Départs 2014 (*)	Sous-effectif 2013-2014	Calibrage PDV
RP	663	640	643	3	11	14	0
TLS	344	332	335	3	1	4	0
VLB	383	364	376	11	3	14	0
Total	1390	1337	1354	17	15	32	0
(*) inclus départs retraite PDV 2012-2013 et RDDL							

1. *Rappels*
2. *Éléments de calibrage du plan à la DGSI*
3. *Calendrier prévisionnel*
4. *Eligibilités, exclusions et priorités*
5. *Annexes*
 1. *Typologie des Départs Volontaires*
 2. *Eligibilités, exclusions et priorités (suite)*
 3. *Mesures d'accompagnement proposées*
 4. *Mesures complémentaires*

1. **Rappels**
2. **Eléments de calibrage du plan à la DGSI**
3. **Calendrier prévisionnel**
4. **Eligibilités, exclusions et priorités**
5. **Annexes**
 1. *Typologie des Départs Volontaires*
 2. *Eligibilités, exclusions et priorités (suite)*
 3. *Mesures d'accompagnement proposées*
 4. *Mesures complémentaires*

→ *Champ d'application*

- ✓ *Salariés en CDI AF, présents payés pendant la période d'ouverture du plan, métropole et DOM*
- ✓ *Salariés, dont le retour d'absence sans solde est prévu pendant la période d'ouverture du plan, et absents depuis 12 mois maximum à la date de leur reprise*

→ *Périmètre du PDV*

- ✓ **Ensemble 1** : *catégories professionnelles directement impactées par les suppressions de postes*
Principales cibles : Fret, Assistance en escale
- ✓ **Ensemble 2** : *catégories professionnelles concernées mais non directement impactées par les suppressions*
Périmètre de solidarité
- ✓ **Ensemble 3** : *catégories professionnelles exclues du périmètre du PDV*

Exclusions transverses

- ✓ *Les salariés nés avant le 1/01/1950, éligibles à une mise à la retraite en 2014*
- ✓ *Les cadres de moins de 10 ans d'ancienneté au 1/1/2014*
- ✓ *Les détachés, les expatriés, les éloignés et les salariés de retour d'expatriation ou d'éloignement à compter du 1er octobre 2013*
- ✓ *Les salariés mis à disposition de la holding*
- ✓ *La direction du Digital*
- ✓ *Les juristes*
- ✓ *Les cadres de l'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage*
- ✓ *Les cadres des Ressources Humaines (hors Formation)*
- ✓ *Les salariés des fonctions médicales et sociales*
- ✓ *Les acheteurs*

- ✓ *Au sein de la **DG.SI** toutes les macro-activités opérationnelles sont exclues*

Soit :

Etudes et développement Informatique

Exploitation Informatique

Systèmes Informatiques

Services au client informatique

Logistique industrielle

Eligibilité, exclusions et priorités

Périmètres DGSI Ensembles 2 et 3

	Effectif de référence présents au 30/06/2013					Effectif de référence éligible au PDV2014				
	DSA	DPI	DSD	CIO/SS	TOTAL	DSA	DPI	DSD	CIO/SS	TOTAL
ETUDES & DÉVELOPPEMENT INFORMATIQUE	421		0	6	427	NON ELIGIBLE				
EXPLOITATION INFORMATIQUE		201	25	2	228					
LOGISTIQUE INDUSTRIELLE			1		1					
SERVICES AU CLIENT INFORMATIQUE	1		252	7	260					
SYSTÈMES INFORMATIQUES	49	112	111	25	297					
TOTAL OPERATIONNEL	471	313	388	40	1212					
SUPPORT METIER	22		16	13	51	22		16	12	50
SUPPORTS TRANSVERSES	6	7	11	102	126	5	7	10	65	86
TOTAL SUPPORTS	28	7	28	115	177	27	7	26	76	136
Total DGSI	498	320	416	155	1390	27	7	26	76	136

Ensemble 3

Ensemble 2

En ensemble 2 : 10% des effectifs DGSI

98 % des supports métiers (planification, méthodes, CSI, PMO, ...)

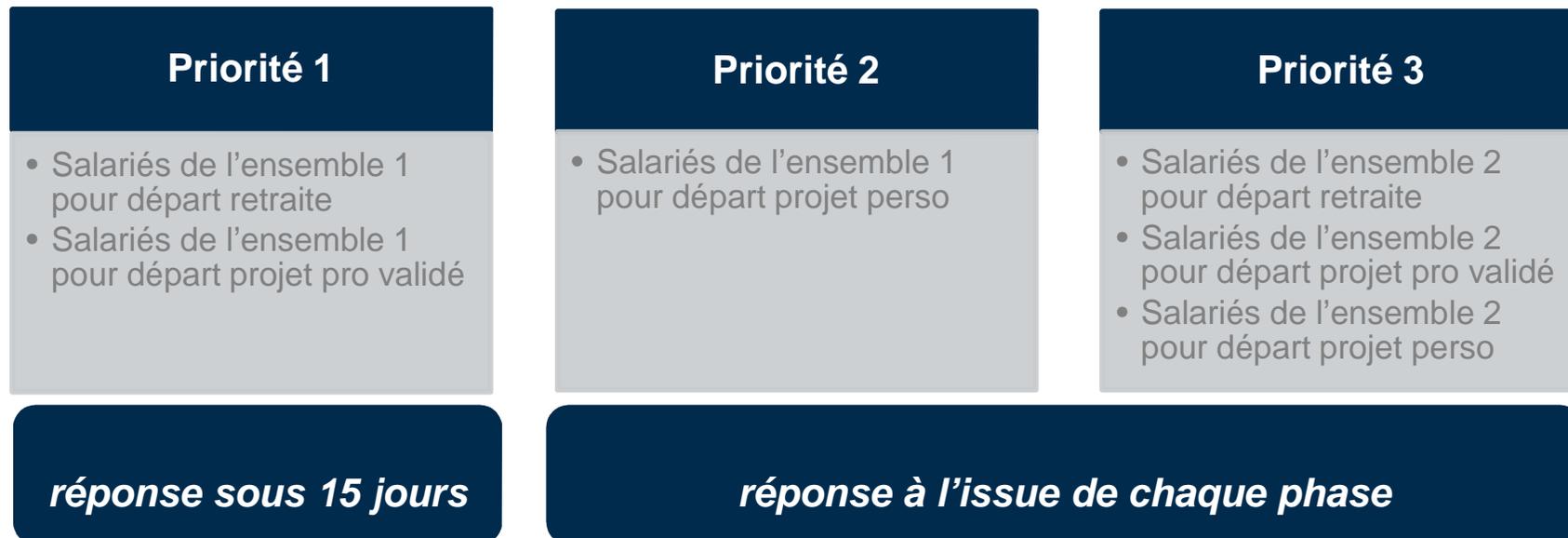
68 % des supports transverses (AMO, RH, finance, QSE,)

Eligibilité, exclusions et priorités

→ Organisation du recueil du volontariat

- ✓ 4 phases
- ✓ Bilan des volontariats effectué à l'issue de chaque phase

→ Gestion des priorités au sein de chaque phase



1. *Rappels*
2. *Éléments de calibrage du plan à la DGSI*
3. *Calendrier prévisionnel*
4. *Eligibilités, exclusions et priorités*
5. **Annexes**
 1. *Typologie des Départs Volontaires*
 2. *Eligibilités, exclusions et priorités (suite)*
 3. *Mesures d'accompagnement proposées*
 4. *Mesures complémentaires*

Typologie des Départs Volontaires

Nature des projets de DV

→ Projet retraite

→ Projet Professionnel

- Recherche emploi aboutie

nouveau • Formation de reconversion « parcours encadré »

- Création-reprise d'entreprise

→ Projet Personnel

- Recherche emploi non aboutie

- Création-reprise d'entreprise non aboutie

- Projet associatif, aidant familial, humanitaire

Typologie des Départs volontaires

Focus sur le dispositif formation de reconversion

nouveau

- Identification par bassin d'emploi des filières d'emploi / entreprises durablement en demande
- Projet à part entière dans le dispositif : formation « longue » (de 6 à 12 mois) **certifiante ou diplômante**
 - Parcours encadré
- Sélection sur volontariat, parcours de formation défini
- Prise en charge de 100% des coûts de formation
- Accompagnement à la recherche d'emploi
- Formalisation d'1 Offre Valable d'Emploi (OVE) au terme du parcours réussi

1. *Rappels*
2. *Éléments de calibrage du plan à la DGSI*
3. *Calendrier prévisionnel*
4. *Eligibilités, exclusions et priorités*
5. **Annexes**
 1. *Typologie des Départs Volontaires*
 2. *Eligibilités, exclusions et priorités (suite)*
 3. *Mesures d'accompagnement proposées*
 4. *Mesures complémentaires*

Eligibilité, exclusions et priorités

Eligibilité au départ volontaire retraite (*)

- ✓ *Les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1950 et le 31 octobre 1953, éligibles à une retraite à taux plein, entre le 28/02/2014 et le 31/12/2014*
 - *Directement ou par rachat de trimestres*
- ✓ *Les salariés nés entre le 1^{er} novembre 1953 et le 31 décembre 1959, éligibles à une retraite anticipée, entre le 28/02/2014 et le 31/12/2014*
 - *au titre des carrières longues pour les salariés nés entre le 1/11/1953 et le 31/12/1957*
 - *au titre des travailleurs handicapés pour les salariés nés entre le 1/11/1953 et le 31/12/1959*

(*) Les salariés éligibles volontaires nés jusqu'au 31/12/1958 devront fournir un bilan retraite pour bénéficier d'un départ dans le cadre du PDV

Eligibilité, exclusions et priorités

Eligibilité au DV projet professionnel ou personnel (*)

- ✓ *Tous les salariés nés à partir du 1/1/1950, non éligibles au départ volontaire retraite*
 - *Départ au plus tard le 31/03/14 pour les salariés éligibles à la retraite en 2015*
 - *Départ au plus tard le 31/12/2014 pour les autres*

(*) Les salariés éligibles volontaires nés jusqu'au 31/12/1958 devront fournir un bilan retraite pour bénéficier d'un départ dans le cadre du PDV

1. *Rappels*
2. *Éléments de calibrage du plan à la DGSI*
3. *Calendrier prévisionnel*
4. *Eligibilités, exclusions et priorités*
5. **Annexes**
 1. *Typologie des Départs Volontaires*
 2. *Eligibilités, exclusions et priorités (suite)*
 3. *Mesures d'accompagnement proposées*
 4. *Mesures complémentaires*

Mesures d'accompagnement proposées

Départ volontaire en retraite

- ✓ **Indemnité de départ en retraite**
- ✓ **Mesure d'incitation au départ volontaire en retraite**
 - Majoration de l'IDR de 3 mois en cas de départ à la retraite dès le 1^{er} mois qui suit le taux plein (ou dès la 1^{ère} date possible de départ à la retraite à taux plein)
 - Majoration de l'IDR de 2 mois dans les autres cas
- ✓ **Majoration de l'indemnité de départ en retraite au titre de l'anticipation pour les salariés devant racheter des trimestres d'assurance vieillesse**
 - Forfait mensuel de 2100€
 - Fonction du nombre de mois d'anticipation du départ du salarié permis par le rachat de trimestres
 - Dans la limite de 12 trimestres (études supérieures, années incomplètes, activité à l'étranger)
- ✓ **Accompagnement / conseil par consultants spécialisés**

Mesures d'accompagnement proposées

Départ volontaire projet professionnel ou personnel

- ✓ **Indemnité de rupture**
 - Versement « au plus favorable » entre IL AF et IL CCNTA
- ✓ **Mesure d'incitation au départ volontaire pour projet professionnel ou personnel**
 - Majoration de 6 mois de l'IL (dans la limite de 24 mois)
- ✓ **Couverture sociale complémentaire**
 - Maintien de la couverture prévoyance et frais de santé
- ✓ **Priorité de réembauchage (2 ans)**
- ✓ **Accompagnement / conseil par consultants spécialisés**

Mesures d'accompagnement proposées

Départ volontaire projet professionnel ou personnel

✓ Congé de reclassement

- modulation de 6 à 12 mois selon une combinaison âge/niveau/nature du projet
- possibilité d'allongement de 3 mois pour situations spécifiques (« seniors », dispositif de formation de reconversion)
- Indemnisation 70% du salaire brut de référence

nouveau

✓ Indemnité de reclassement rapide dans le cadre du congé de reclassement

- égale au nombre de mois entiers d'anticipation de sortie, dans la limite de 3 mois

✓ Aide à la réinsertion professionnelle des salariés non cadres pour reclassement salarié immédiat

- 6 mois sur la base de l'indemnisation du congé de reclassement

nouveau

Mesures d'accompagnement proposées

Départ volontaire projet professionnel ou personnel

✓ Aide au différentiel de rémunération : ATD (Aide Temporaire Dégressive) pour les salariés non cadres

nouveau

- Dans la limite de 20% du salaire de référence AF
- Application si différentiel au moins égal à 100€ mensuels
- Durée de 24 mois (100% pendant 12 mois , 50% mois suivants)
- Plafond 15000 €

✓ Aide aux TPE / PME pour recrutement de salariés non cadres

- 50% du salaire de la période d'essai

✓ Aide à la mobilité géographique pour projets salariaux

nouveau

- Forfait 3000€ si changement de résidence > 100 km
- Majoration 500€ pour conjoint et par enfants à charge

Mesures d'accompagnement proposées

Départ volontaire projet professionnel ou personnel

✓ Aide à la reprise ou création d'entreprise

- Accompagnement par des consultants spécialisés
- Versement d'une indemnité
 - 15 000€ (en 3 versements) + 7 000€ (après 1 an de fonctionnement)(auto-entrepreneurs non concernés)
 - + 2 000€ (si créateur > 55 ans)
 - + 3 000€ maximum si embauche salarié AF portés à 5 000€ maximum si > 55 ans

✓ Aide au financement des formations

- selon la nature du projet / contribution au projet

Mesures d'accompagnement proposées

Billets à réduction non commerciale

✓ **Pour les départs volontaires dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel**

- *Pour une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans : quota annuel de 5 billets N1 ou N2 + 10 billets N2 pendant 10 ans*
- *Pour une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans : quota annuel de 10 billets N1 ou N2 + 10 billets N2 jusqu'à 60 ans, puis sans limite de quota après 60 ans*
- *Pour une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans : droits identiques à ceux attribués aux retraités AF*
- *Pas d'attribution de billet de fin de carrière, quelle que soit l'ancienneté*

nouveau

✓ **Pour les départs volontaires en retraite**

- *Attribution des droits des retraités AF*
- *Attribution du billet de fin de carrière*

1. *Rappels*
2. *Éléments de calibrage du plan à la DGSI*
3. *Calendrier prévisionnel*
4. *Éligibilités, exclusions et priorités*
5. **Annexes**
 1. *Typologie des Départs Volontaires*
 2. *Éligibilités, exclusions et priorités (suite)*
 3. *Mesures d'accompagnement proposées*
 4. *Mesures complémentaires*

Mesures d'accompagnement complémentaires

→ **Congé spécial sans solde**

- ✓ *Durée initiale entre 4 et 12 mois*
- ✓ *Renouvelable 1 fois dans la limite du 31 mars 2016 (fin de CSSS)*
- ✓ *Versement d'une prime d'incitation conventionnelle = 2 mois de salaire pour un congé initial de 12 mois, proratisée si CSSS < 12 mois*

→ **Aide au passage à temps partiel temporaire**

- ✓ *Durée mini 6 mois*
- ✓ *Renouvelable dans la limite du 31 mars 2016*
- ✓ *Versement d'une prime mensuelle d'incitation au temps partiel temporaire (de 6.5% à 16% du TMF en fonction de la réduction)*
- ✓ *Prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations vieillesse (part employeur et part salarié) sur la base du temps plein*

→ **Aide à la réduction temporaire supplémentaire du temps de travail**

- ✓ *Versement d'une prime mensuelle d'incitation de 6.5% du TMF*

Mesures d'accompagnement complémentaires

nouveau

→ **Disponibilité pour convenance personnelle**

- ✓ Proposition de négociation pour modification de la Convention d'Entreprise Commune (prise préalable des congés)
- ✓ Versement temporaire (jusqu'au 31/03/2016) d'une prime d'incitation en cas de disponibilité positionnée sur une période définie
 - 16,5% du TMF pour une disponibilité d'au moins 1 mois
 - 33% du TMF pour une disponibilité de 2 mois

nouveau

→ **Possibilité de transformation en congé de la PFA**

- ✓ Applicable en 2013 ?, 2014, 2015
- ✓ Congé sans solde de 1 mois positionné sur l'année N+1
- ✓ Versement d'une prime d'incitation de 16,5% du TMF en cas de positionnement du congé sans solde sur une période définie