



Temps Partiel Aidé Fin de Carrière

Reprise et fin des négociations

La direction avait proposé un avenant à l'accord temps partiel aidé fin de carrière qui consistait à reculer de 2 ans l'âge d'entrée dans le dispositif. Cet avenant n'a pas été signé par la CFE-CGC et la CGT. Seul 2 syndicats minoritaires (CFDT et UNSA) se sont déclarés signataires. Il n'est donc pas applicable.

La direction tient absolument à cet avenant. Elle a donc exceptionnellement proposé de nouvelles mesures. Mais elle a précisé qu'en cas de non signature elle dénoncerait tout l'accord de 2005 sur l'évolution de carrière des salariés et donc le temps partiel aidé fin de carrière spécifique à SAE. Il ne resterait que le temps partiel aidé de Safran qui permettrait toujours à un salarié d'adapter sa fin de carrière, mais sur ses 30 derniers mois seulement, ou 36 mois pour les salariés ayant fait au moins 5 ans d'équipe. A remarquer que cette durée identique pour tous les salariés a au moins l'avantage d'être moins inique.

Ce chantage à la signature de la direction n'est pas acceptable. Il témoigne d'une dégradation du dialogue social. Il est d'autant plus malvenu que la direction propose en même temps des évolutions qui répondent à des points de blocage pour ceux qui étaient non signataires.

La transition entre les précédentes mesures et les nouvelles ne serait plus brutale, mais progressive sur l'année 2021, avec un recul d'un an par tranche de 6 mois.

De plus, l'année 2021 ne pourrait se faire qu'avec du temps partiel hebdomadaire. La possibilité d'opter pour un cumul des jours en fin de carrière se serait possible qu'à partir de 2022.

Ce qui change dans cette nouvelle « négociation », c'est que cette fois la direction décline clairement son objectif. Entrer dans le dispositif 2 ans plus tard permet à la direction des gains financiers de 4.8 mois à 9.6 mois par salariés concernés. Ces gains, même s'ils ne sont pas négligeables, ne sont pas sa priorité dans l'immédiat. L'objectif annoncé est d'adapter la capacité sur l'année 2021, c'est-à-dire diminuer le nombre d'heures à travailler. La solution retenue par la direction n'a pas été les licenciements, mais une diminution du temps de travail avec majoration du salaire de 10% par rapport au temps partiel pratiqué. C'est le même état d'esprit que l'accord Activité Partielle Longue Durée signé par la CGT. **C'est la reconnaissance que la revendication de la CGT d'une réduction du temps de travail avec prise en charge financière est bien une réponse aux problèmes d'emplois qui se posent.** Et pourquoi ne pas proposer cette RTT à tous les salariés ? Pourquoi ne pas passer au 32 H hebdomadaire ou 200 jours par an comme le revendique la CGT ?

La réduction du temps de travail proposée ne porterait que sur 2021, en espérant que l'évolution du trafic aérien et la situation économique des compagnies aériennes soient meilleures à partir de 2022. Si une réduction du temps de travail pour tous était pérenne, elle permettrait d'embaucher dès la reprise économique. Cela contribuerait à améliorer la situation de l'emploi en France qui s'est fortement dégradée.

Imposer une activité partielle hebdomadaire en 2021 permet de participer à un aménagement du temps de travail pendant la fin de carrière, et non plus d'encourager une transition brutale à la retraite en cumulant des jours en fin de carrière. Cette mesure permettra aux salariés concernés de tester sur un an un aménagement du travail sur la semaine, avant de se décider éventuellement pour choisir un cumul des jours en fin de carrière.

Mais, une fin de carrière doit-elle s'envisager comme un départ au plus tôt ou comme un aménagement des dernières années de travail ? C'est toute la réflexion qu'un accord fin de carrière devrait poser.

Et ceux qui pensent que l'objectif doit être de pouvoir finir sa carrière plus tôt devrait aussi, pour être cohérent, s'opposer fermement à un allongement de l'âge de départ en retraite. La CGT rappelle d'ailleurs sa revendication pour une retraite à partir de 60 ans.

Pour finir, le déroulement de cette négociation qui a dû se faire en 2 temps, a mis en évidence la différence d'approche entre des syndicats réformistes, qui acceptent toujours toutes les réformes en ne cherchant uniquement qu'à obtenir certains avantages, et des syndicats progressistes, qui poussent la réflexion dans le cadre du progrès social et peuvent donc s'opposer parfois à certaines décisions.

Compte tenu de ces réflexions, après consultation de ses syndiqués, la CGT se déclare signataire de l'avenant au temps partiel aidé fin de carrière.

Courcouronnes, le 16/11/2020