



F3C Côte d'azur  
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

# NEWSLETTER

## SPECIAL RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

SEPTEMBRE 2020



### RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE

Ce PLAN qui ne s'adresse qu'aux **VOLONTAIRES**, a été très amélioré grâce à [l'équipe CFDT](#).

**Avec une Rupture Conventionnelle Collective, le volontaire n'est plus salarié de l'Entreprise après la date de départ.**

Il offre la possibilité de partir avec des **conditions intéressantes** pour les salariés **volontaires** qui :

- ✓ Ont un autre **projet professionnel**, en **mobilité** ou pas
- ✓ Sont **proches** de la retraite
- ✓ Sont à l'**âge** de la retraite

La [newsletter d'août](#) donnait une première information complétée ici par les modalités détaillées.

S'il advenait que votre Manager tente de vous inciter à partir... **ce qui est totalement illégal**, contactez-nous ou venez nous voir !

### Il n'y a pas de licenciements !

Les **3 modalités** du plan sont :

1. Parcours [RCC « Projet Professionnel »](#)
2. Parcours [RCC « Séniors 1 » Fin de carrière](#)
3. Parcours [RCC « Séniors 2 » Congé fin de carrière](#)

### N'HÉSITEZ PAS À NOUS **CONTACTER**

Pour toute question relative au dispositif et à sa compréhension ... Nous pourrions vous accompagner !  
Pour vous-y aider, nous vous fournissons les moyens suivants :

- ✓ Un outil de [simulation ici](#)
- ✓ Une [FAQ](#)



### CALENDRIER DU PLAN

- 4 SEP** Signature de l'accord et envoi à la **DIRECCTE** (l'Inspection du Travail) pour validation
- 7 SEP** Du 7 septembre au 21 septembre, phase d'information et pré-inscription, pendant laquelle les salariés pourront prendre contact avec les syndicats et les Ressources Humaines afin de solliciter toute précision sur les différents parcours prévus par le présent accord et le cas échéant, se préinscrire à un départ volontaire (Réponse de la direction dans les 15 jours après le 21 septembre)
- 21 SEP** Réponse de la **DIRECCTE** avec sa validation de l'accord à la direction de l'entreprise
- 22 SEP** Dans l'hypothèse probable de la validation du plan par la **DIRECCTE**, c'est à cette date que les candidatures aux **3 modalités** du plan pourront être déposées (premiers arrivés depuis les pré-inscriptions, premiers servis)  
  
Réponse de la Direction dans les 15 jours suivant le dépôt de la candidature. Elle a la possibilité de refuser la candidature ou reporter la date de départ. Le salarié a également la possibilité de demander le report de la date de départ et ce jusqu'au **31 DEC 2021**
- 30 NOV** **À minuit date limite de dépôt des candidatures.**  
**Attention : Une candidature intervenant hors délai sera nécessairement rejetée**

**Début septembre l'ensemble des salariés** recevra une information générale sur le dispositif par voie de communication interne portant notamment sur :

- ✓ Les dates de volontariat
- ✓ Le nombre de postes ouverts au départ volontaire par famille de métiers
- ✓ Les critères d'éligibilité
- ✓ Les critères de sélection et de départage des candidatures
- ✓ Les modalités pratiques du dispositif de Rupture Conventionnelle Collective
- ✓ Les informations relatives au prestataire d'accompagnement externe
- ✓ Les formulaires et la procédure pour se porter candidat

**En cas de refus ou de report**, le salarié aura la possibilité de saisir la **commission de suivi**.

### Modalités complémentaires

#### Bonus individuel

- ✓ Le montant du bonus individuel dû au titre de l'année 2020 conformément aux dispositions applicables sera déterminé au prorata du temps de présence du salarié arrêté au jour de son départ de l'entreprise et versé au moment du départ dans chacun des dispositifs.

#### Voucher ancienneté

- ✓ En cas de départ dans l'année d'acquisition, le salarié bénéficiera du voucher lié à son ancienneté (10 ans, 20 ans ou 30 ans).

Plus de détails sur le régime social et fiscal des indemnités et allocations versées en bas de [notre page web](#) ou dans le [simulateur](#).



Amélioration négociée par la CFDT Amadeus

Si vous l'imprimez, ne le jetez pas et n'hésitez pas à le partager avec vos collègues





## PARCOURS RCC « PROJET PROFESSIONNEL » SORTIR D'AMADEUS S.A.S.

Ce parcours vise à permettre le départ volontaire des salariés qui ont un projet professionnel.

Une cellule mobilité (composée de membres de la Direction et de consultants externes) est mise en place pour accompagner les salariés dans ce dispositif.

Nombre maximum de positions ouvertes au RCC VOLONTAIRE par métier, à la préretraite et à la retraite  
Maximum number of positions opened to VOLUNTARY departures in RCC/ERP

Product Design & Development	3%	70
Support Functions	8%	20
Internal Business Solutions Management	9%	15
Product / Service Management	11%	75
Project Management & Process Improvement	14%	80
Ext. Consultancy, Marketing, Sales	14%	30
Educational Services & Customer Support & Data Management	24%	30
<b>TOTAL</b>		<b>320</b>

Le parcours « Projet Professionnel » est ouvert aux salariés dont le métier (« Job Title ») figure dans l'une des familles de métiers définies (« Job Family »), dans le tableau ci-dessus et dans la limite du nombre de postes ouverts au RCC.

Un salarié exerçant un métier dont le nombre plafond de départs volontaires a été atteint, pourra se porter candidat au départ volontaire, sous réserve de pouvoir bénéficier d'une mobilité interne lui permettant d'intégrer une famille de métier éligible.

Sont **éligibles** au parcours « Projet Professionnel », les salariés en CDI remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- ✓ Justifier d'au moins 6 années d'ancienneté au 30 novembre 2020
- ✓ Être actif, en CDI, le contrat de travail ne doit pas être suspendu pendant la phase de dépôt des candidatures (à l'exception des salariés en longue maladie ou en congé parental à temps complet pour lesquels l'accord est possible)
- ✓ Ne pas être en cours de préavis
- ✓ Ne pas avoir demandé un départ en retraite ou accepté une mise à la retraite
- ✓ Ne pas avoir postulé à l'un des Parcours « Séniors 1 » ou « Séniors 2 »
- ✓ Justifier d'un projet professionnel viable

Les projets professionnels permettant d'être éligible à un départ volontaire sont notamment les suivants :

- ✓ Reprise d'un emploi en CDI ou CDD d'au moins 6 mois
- ✓ Création ou reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise. L'activité peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale
- ✓ Participation à une action de formation qualifiante / certifiante / diplômante de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle
- ✓ L'inscription ou l'obtention d'un concours de la fonction publique ou territoriale
- ✓ Projet d'évolution vers des activités associatives d'intérêt général

Soit, à défaut de projet professionnel, le salarié candidat doit avoir un projet personnel lui permettant de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi. Dans ce cas, la cellule mobilité portera une attention particulière à la nature du projet avant, de valider la candidature du salarié.

La cellule mobilité pourra accompagner et aider le salarié à concrétiser son projet.

Le salarié qui aurait signé une rupture conventionnelle aura 15 jours après cette signature pour se rétracter.

**ATTENTION :** L'adhésion au parcours « projet professionnel » doit être **mûrement réfléchi**. Le candidat doit garder à l'esprit que **son projet peut ne pas aboutir** ou **perdurer** ou que **sa nouvelle activité** soit moins **bien rémunérée**. Cela peut avoir un impact important sur sa future retraite.



### Projet d'emploi salarié (CDI/CDD)

#### Formation:

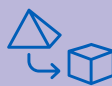
5 jours maximum de formation figurant au catalogue Amadeus

#### Indemnité différentielle de rémunération:

- ✓ 1ère année, 500 € bruts par mois maximum
- ✓ 2ème année, 250 € bruts par mois maximum

#### Indemnité de redéploiement professionnel rapide:

50% du montant de l'allocation du congé de mobilité restant dû



### Projet de reconversion professionnelle

#### Formation:

3.000 € HT maximum frais de formation professionnelle sur justificatifs

#### Aide à la reconversion professionnelle:

6.000 € HT maximum de remboursement de frais nécessaires à la reconversion professionnelle (frais de formation, achat matériel, etc...)



### Projet de création ou de reprise d'entreprise

#### Formation:

3.000 € HT maximum frais de formation professionnelle sur justificatifs

#### Aide à la création/reprise d'entreprise:

- ✓ 1ère année d'exercice, 3.000 € HT
- ✓ 2ème année d'exercice, 3.000 € HT si l'entreprise est toujours en activité
- ✓ 1.500 € pour l'embauche d'un salarié Amadeus ayant quitté l'entreprise dans le cadre de la RCC (après validation de la période d'essai)



## Indemnité de départ

Le **salair brut de référence** correspond à la moyenne des 12 derniers mois de salaire de base intégrant le montant du bonus individuel possiblement perçu durant la même période, à l'exclusion de tout autre élément.



**Les indemnités qui seront versées sont bien supérieures aux indemnités de licenciement**

La **période de référence** s'entend des 12 derniers mois travaillés précédant la signature de la convention de rupture.

Cependant pour les salariés ayant bénéficié d'un des dispositifs indiqués ci-après, ce sont les 12 derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif qui sont pris en compte : sont concernés les mesures temporaires liées à la crise sanitaire Covid-19, le temps partiel thérapeutique et le temps partiel progressif.

## Mesures facultatives d'accompagnement

Les **mesures facultatives** d'accompagnement (et en complément) au départ volontaire Parcours Projet Professionnel

<b>CONGÉ MOBILITÉ</b> <b>0,65 MOIS</b> x 6 MOIS MAX SANS TRAVAILLER	<b>ACCOMPAGNEMENT EXTERNE</b> <b>LHH</b> DIAGNOSTIC + PROJET + MISE EN OEUVRE	<b>AIDE À LA FORMATION</b> <b>5 JOURS</b> OU <b>3000 EUR HT</b> SUR JUSTIFICATIFS	<b>AIDE AU DÉMÉNAGEMENT</b> <b>3000 EUR HT</b> > 100 KM
<b>DIFFÉRENTIEL DE SALAIRE</b> 1ÈRE ANNÉE <b>500 EUR/MOIS MAX</b> 2ÈME ANNÉE <b>250 EUR/MOIS MAX</b>	<b>CRÉATION D'ENTREPRISE</b> 1ÈRE ANNÉE <b>3000 EUR</b> 2ÈME ANNÉE <b>3000 EUR</b> (SI TOUJOURS ACTIVE) EMBAUCHE SALARIÉ TA <b>1500 EUR</b>	<b>RECONVERSION PROFESSIONNELLE</b> <b>6000 EUR HT</b> SUR JUSTIFICATIFS	

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER ET ABUSEZ DU SIMULATEUR**

### CONGÉ DE MOBILITÉ

Le congé de mobilité est facultatif et vise à aider et accompagner les salariés dans la mise en œuvre de leur projet externe, en les assurant du **maintien temporaire de leur contrat de travail** et en les dispensant d'activité.

La durée du congé de mobilité est fixée à **6 mois maximum**, pendant lequel le salarié reste salarié de l'Entreprise avec une allocation mensuelle de congé de mobilité de **65% de la rémunération** moyenne des 12 derniers mois travaillés, salaire de base intégrant le montant du bonus individuel versé au cours de la période à l'exclusion de tout autre élément.

Le versement de cette allocation sera suspendu pendant les éventuelles périodes de travail accomplies pendant le congé de mobilité.

Pendant le congé de mobilité le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés ni de jours RTT. Il n'a pas droit à l'abondement PEE, ni l'intéressement, ni le SMP, ni les activités sociales et culturelles du CSE.

Pendant le congé de mobilité, le salarié qui trouvera un nouvel emploi en CDI ou CDD ou qui concrétisera son projet de création ou de reprise effective d'entreprise pourra opter (une seule fois) :

- ✓ Soit pour la rupture anticipée et définitive du congé de mobilité, laquelle interviendra à la date d'embauche chez le nouvel employeur ou à la date d'immatriculation de l'entreprise créée ou à la date de reprise effective de l'entreprise matérialisée par la nomination en tant que gérant.
- ✓ Soit pour la suspension du congé de mobilité à compter des dates visées ci-dessus (embauche chez le nouvel employeur ou immatriculation de l'entreprise), ce qui lui permettra, le cas échéant, de réintégrer ce congé en cas d'échec de son projet professionnel avant le terme initialement prévu du congé de mobilité.

L'allocation de congé de mobilité cessera d'être versée pendant la période de suspension.



## AIDE À LA FORMATION

Les salariés pourront bénéficier de **5 jours de formation** dans le cadre de formations figurant au catalogue du plan de formation Amadeus.

Ils pourront également bénéficier d'une aide supplémentaire plafonnée à **3.000 € HT maximum** par salarié qui sera accordée dans les conditions et limites définies ci-après :

- ✓ Le salarié devra avoir recueilli l'avis favorable du prestataire d'accompagnement externe
- ✓ Le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée et les sommes requises seront directement versées à l'organisme de formation
- ✓ La formation devra commencer au plus tard dans le trimestre suivant sa validation

Un budget complémentaire global d'un montant de 200.000 € sera en outre mis à disposition afin de financer des besoins spécifiques de formation, accordée au cas par cas, sur avis spécifique rendu par le prestataire d'accompagnement externe.

Chaque salarié bénéficiera d'une seule aide à la formation en fonction de son projet professionnel.

Ces actions concertées pourraient aussi intégrer les droits acquis par le salarié sur son [Compte Personnel de Formation \(CPF\)](#).

Les salariés qui souhaitent bénéficier de l'aide à la formation devront en faire la demande dans les 6 mois qui suivent leur Date de fin de contrat.

## AIDE À LA FORMATION ET À LA RECONVERSION

**Actions de formation à la gestion d'entreprise** dans la limite de **3.000 € HT par salarié**.

**Aides à la reconversion professionnelle** dans la limite de **6.000 € HT**

Les salariés qui envisagent une reconversion professionnelle, s'entendant d'un changement de métier et/ou

d'un changement de statut professionnel, et qui auraient notamment besoin de suivre une formation diplômante dans ce cadre, ou de l'achat de matériel nécessaire au démarrage de sa nouvelle activité, l'entreprise propose de prendre en charge les frais associés sur présentation de justificatifs.

## AIDE À LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE

**Aides à la création ou à la reprise d'entreprise** d'un montant de **6.000 € bruts par projet**.

Par ailleurs, les salariés qui choisiront de créer ou de reprendre une entreprise après la rupture de leur contrat de travail, et qui opteraient pour l'embauche d'un salarié Amadeus ayant quitté l'entreprise dans le cadre du présent

dispositif, bénéficieront **d'une indemnité complémentaire d'un montant de 1.500 € bruts par embauche en CDI**, versée après validation de la période d'essai, sous réserve que ces embauches soient réalisées au plus tard dans l'année qui suit la date d'immatriculation de l'entreprise ou la date de sa reprise.

## INDEMNITÉ DE REDÉPLOIEMENT PROFESSIONNEL RAPIDE

**Indemnité de redéploiement professionnel rapide** est applicable aux salariés dont le congé de mobilité a pris fin de manière anticipée en raison de leur embauche définitive chez le nouvel employeur ou à la date d'immatriculation de l'entreprise créée ou à la date de reprise effective de l'entreprise matérialisée par la nomination en tant que gérant.

Dans ces cas, le salarié pourra bénéficier d'une indemnité de redéploiement rapide calculée sur la base de **50% du montant de l'allocation de congé de mobilité** auquel il aurait pu prétendre s'il en avait bénéficié jusqu'au terme initialement prévu.

## INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE RÉMUNÉRATION

L'entreprise versera, dans la limite de 24 mois, un montant visant à compenser le différentiel de salaire pour les salariés ayant retrouvé un emploi moins bien rémunéré, aux conditions suivantes:

- ✓ Embauche dans les 6 mois suivant la fin de contrat avec Amadeus
- ✓ Durée minimale d'embauche dans le nouvel emploi de 6 mois

Le complément différentiel de salaire se calcule sur la base d'un travail effectif à temps complet. Il est proratisé en cas de travail à temps partiel. Seul le salaire de base est pris en

compte pour le calcul de l'indemnité différentielle.

Le versement du complément de salaire est possible sur une période maximum de 2 ans selon un dispositif dégressif sur les 2 années :

- ✓ 1ère année, **500 € bruts** par mois maximum
- ✓ 2ème année, **250 € bruts** par mois maximum

Le versement de ce différentiel sera fait via un bulletin de paie émis par l'entreprise à la date anniversaire du contrat chez le nouvel employeur.

## AIDE AU DÉMÉNAGEMENT

**Aide au déménagement** (mobilité géographique) dans la limite de **3.000 € HT**.

En cas de changement de résidence dans le cadre d'un projet professionnel nécessitant de déménager à plus de 100 KM de leur domicile actuel, l'entreprise remboursera les frais de déménagement, sur présentation de la facture

acquittée, sous réserve que ce déménagement intervienne au plus tard 6 mois après la date de rupture du contrat de travail.

Cette aide sera limitée à un seul remboursement par foyer et effectuée après présentation d'un justificatif du changement de résidence principale.





## PARCOURS RCC « SÉNIORS 1 » FIN DE CARRIÈRE RETRAITÉ AMADEUS S.A.S.

Pour être **éligible**, au parcours de rupture conventionnelle collective parcours « Séniors 1 », le salarié qui, à la date de dépôt de sa candidature :

- ✓ Est salarié actif Amadeus s.a.s.
- ✓ Est éligible à une pension de retraite à taux plein au plus tard à compter du 31 décembre 2021 ou avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et vouloir bénéficier d'une pension de retraite à taux réduit au plus tard à cette même date

Le salarié candidat s'engage à liquider sa pension de

retraite à taux plein ou à taux réduit au plus tard à la date du 31 décembre 2021.

Les salariés devront fournir leur relevé de carrière de l'assurance vieillesse.

### Indemnité de départ « Séniors 1 »



Elle sera versée dans le cadre du reçu pour solde de tout compte à la Date de Rupture du contrat de travail.

**Au lieu de l'indemnité de départ à la Retraite légale ou conventionnelle, le salarié bénéficiera d'une indemnité de rupture, intégrant les deux mois de préavis non effectués**, correspondant au montant de l'indemnité légale de licenciement prévue par le Code du travail, déterminée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date de fin de contrat selon la formule ci-dessous :



**L'indemnité de rupture est bien supérieure à l'indemnité légale de départ à la retraite.**

**Avec le RCC « Séniors 1 », le salarié n'est plus salarié de l'Entreprise après sa date de départ.**

### Rachat de trimestres pour la retraite (Valable pour les parcours RCC « séniors 1 » et « séniors 2 »)



La Direction propose de prendre en charge le **rachat de trimestres** de cotisation afin de compléter la durée d'assurance prise en compte pour le calcul de leurs droits à la retraite et de leur pension, dans les conditions suivantes. Ce rachat sera effectué aussi bien pour des trimestres validés que pour des trimestres cotisés.

A ce jour, dans le cadre de ce dispositif légal, ce versement peut concerner :

- ✓ Les années civiles pour lesquelles l'assuré était affilié à l'assurance vieillesse du régime général, à quelque titre que ce soit (cotisations obligatoires, volontaires, périodes assimilées), mais n'a pas réuni 4 trimestres d'assurance (années incomplètes).
- ✓ Les périodes d'études supérieures qui ont été accomplies dans des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des

grandes écoles et des classes du second degré préparatoire à ces écoles, et qui doivent avoir permis l'obtention d'un diplôme français ou d'un diplôme équivalent dans un état de l'Union Européenne.

L'Entreprise propose, pour les salariés concernés, de prendre en charge une partie du coût de ce versement, dans la limite d'une valeur équivalente à 8 trimestres de cotisation par salarié, si ce rachat permet au salarié de partir à la retraite avec une pension à taux plein ou à un taux réduit de manière volontaire. 12 trimestres de cotisation pour les salariés disposant d'une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Les salariés ayant déjà bénéficié du rachat de trimestres dans le cadre de l'accord séniors, pourront bénéficier d'un rachat complémentaire de trimestres dans la limite de 8 trimestres au total cumulé, ou 12 pour les salariés RQTH.

## PARCOURS RCC « SÉNIORS 2 » CONGÉ FIN DE CARRIÈRE

### LA PRÉ-RETRAITE (ERP - Early Retirement Plan)

Ce parcours permet aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité avant leur départ à la retraite sous la forme d'une période d'inactivité appelée ci-après « congé de fin de carrière ».

Pour être **éligible**, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes à la date de dépôt de sa candidature :

- ✓ Être salarié actif Amadeus s.a.s.
- ✓ Être en activité au moment du dépôt de sa candidature au départ volontaire.
- ✓ Être éligible à une pension de retraite au plus tard dans les 3 ou 4 ans suivant le départ physique, qui peut intervenir au plus tard le 31 décembre 2021.

Les salariés devront fournir leur relevé de carrière de l'assurance vieillesse.

Les salariés candidats devront s'engager à liquider leur pension de retraite à taux plein ou à taux réduit dès lors qu'ils seront en mesure d'en bénéficier.

Ils s'engageront également à :

- ✓ Solder l'intégralité de leurs jours de congés et RTT épargnés ou acquis avant la date d'entrée dans le dispositif.
- ✓ Restituer, avant le début du congé de fin de carrière, l'intégralité du matériel professionnel mis à leur disposition, appartenant à l'entreprise.

**Avec une RCC « Séniors 2 », le salarié reste salarié de l'Entreprise pendant le congé de fin de carrière puis devient un retraité Amadeus s.a.s.**





## Indemnité de départ « Senior 2 »

Les salariés bénéficieront d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité légale de licenciement qui est supérieure au montant

de l'indemnité légale de retraite prévue par le Code du travail et qui sera versée par anticipation au cours du premier mois du congé de fin de carrière.

Pour le calcul de cette indemnité, l'ancienneté est appréciée à la date de départ effectif du salarié de l'entreprise.



## Allocation de congé de fin de carrière

Les salariés bénéficieront, à compter de la date de début du congé de fin carrière, et jusqu'à la date de rupture du contrat de travail, d'une allocation mensuelle de remplacement égale à un pourcentage de leur rémunération brute de base du mois précédant la date de départ effectif de la société et déterminée en fonction de la durée totale du congé de fin de carrière selon les modalités suivantes :

Durée totale du congé de fin de carrière	Taux de l'allocation mensuelle de remplacement
Inférieure ou égale à 3 ans	<b>70% du salaire de base brut</b>
Comprise entre > 3 ans et 4 ans	<b>60% du salaire de base brut.</b> Pour la dernière période du congé, le montant versé au titre de l'allocation de remplacement sera réduit de 50% mais compensé par une fraction de l'indemnité de rupture lissée et versée mensuellement en déduction de celle-ci.



**Le montant minimum de l'allocation de remplacement versé est fixé à 2.600 € bruts mensuels,** sans pouvoir excéder 75% du salaire

mensuel brut calculé sur la base des 12 mois précédant le départ du salarié en congé de fin de carrière.

Cette allocation mensuelle est soumise à charges sociales et fiscales dans les mêmes conditions que le salaire.

Les salariés en congé de fin de carrière continueront de bénéficier du régime Agirc-Arrco moyennant le versement de cotisations selon la même répartition part salariale / part patronale que celle préalablement applicable au salaire.

Les salariés pourront choisir de cotiser sur la base de 100% de la rémunération mensuelle servant de

référence pour le calcul de l'allocation de congé de fin de carrière tel que défini ci-dessus.

Par ailleurs, pendant la période de congé de fin de carrière, les salariés conserveront les avantages suivants :

- ✓ Maintien de la prévoyance et de la mutuelle moyennant le maintien des cotisations suivant la même répartition part salariale / part patronale que durant l'exécution normale du contrat de travail
- ✓ Bénéfice des activités sociales et culturelles du CSE selon les conditions applicables aux salariés
- ✓ Versement de la participation

Les salariés devront préalablement demander à la direction l'autorisation s'ils souhaitent exercer une nouvelle activité professionnelle.

## Les PERMANENCES CFDT sur site reprennent les mercredis après-midi.

- ✓ **Sophia**, au local Cfdt (B172), les 1er et 3ème
- ✓ **Bel Air**, au local syndical (BE2529), les 2ème et 4ème
- ✓ Contactez nous par teams, mail ou téléphone
- ✓ Sur rendez-vous par mail [contact@cfdt-la.fr](mailto:contact@cfdt-la.fr)

Vous voulez lire notre newsletter mensuelle ou bien (re)joindre notre équipe ?



CFDT-AMADEUS.FR



**Rosine GOMEZ**  
En support

## L'équipe pour la négociation RCC



**Géraldine BRUNSTEIN**  
Délégué Syndical



**Jérôme REYTINAT-HARDOUIN**  
Délégué Syndical



**Jean-Christophe AGUILAR**  
Délégué Syndical



**Stéphane BROSSIDO**  
Délégué Syndical



**Ghislaine BEL-GENOVESI**



**Lionel MASSAT**



**Véronique THEVENET**



**François AUBRY**



**Sharon CROOKS**



Si vous l'imprimez, ne le jetez pas et n'hésitez pas à le partager avec vos collègues

Amélioration négociée par la Cfdt Amadeus