



# Accord Triennal : à qui profite la crise ?

---

Roissy, le 13 mai 2009 - Bureau Central - n° 26/09

La Direction a présenté le 6 mai à l'ensemble des organisations syndicales une première version incomplète du projet d'ATGPE (Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle des Emplois) pour les années 2009-2012. Pour ce futur accord, la volonté affirmée par la Direction serait de fixer des « *garanties* » dans un contexte plus que délicat pour l'entreprise.

En parallèle, la Direction a engagé une démarche en vue de prolonger l'accord de branche mettant à la retraite les salariés disposant de la totalité de leurs trimestres à partir de 60 ans.

Dans le projet présenté, pas de préambule à ce stade, mais un laconique : « *à rédiger* ». C'est dans le préambule que sont garantis l'emploi et le périmètre de l'entreprise dans l'accord qui vient à terme en juillet prochain. En revanche, il est question de définir « *un accord de méthode en cas de projet de réduction et/ou d'adéquation des effectifs touchant simultanément plusieurs sites ou directions de l'entreprise* ». Si la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise est garantie à l'issue des réorganisations, des mesures incitatives uniquement basées sur le volontariat pourraient être proposées.

Malgré que l'exercice de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) n'ait pas été mené à son terme dans tous les établissements, il nous a été indiqué que les futurs travaux de GPEC auraient pour cadre le nouvel observatoire des métiers quand celui-ci sera opérationnel !

Le bilan d'étape professionnel viendrait se rajouter aux dispositifs actuels de gestion prévisionnelle qui n'ont été que peu mis en œuvre jusqu'à présent.

Les dispositifs d'accès à la fonction d'AMDE ou de cadre prévus dans l'accord actuel, mais mis en place sans concertation, seraient reconduits tout comme le DIF déclenché bien souvent à l'insu des salariés.

Pour gagner en « *flexibilité, réactivité et compétitivité* » il est prévu d'inscrire dans l'ATGPE des dispositifs de temps partiel, polyvalence et de nouvelles organisations de temps de travail nécessitant des avenants aux accords actuels. Une « *Charte du télétravail à Air France viendrait définir les critères d'éligibilité, les pré requis et les engagements mutuels des salariés et de l'entreprise* ».

Afin de renforcer les mesures en faveur des salariés de plus de 45 ans, l'entreprise indique que ce thème fera l'objet d'un accord d'entreprise et non pas d'un « plan d'action en faveur de l'emploi des seniors » comme le prévoit la loi. Air France s'engage à développer un plan d'actions autour des axes suivants : accompagner ces salariés pour développer leurs compétences et leur employabilité tout au long de leur carrière professionnelle, organiser le développement et la transmission des savoirs, améliorer leurs conditions de travail et aménager leur fin de carrière. Pour mener à bien ces deux dernières orientations, des études ergonomiques sont prévues. Un dispositif permettant de connaître l'intention des salariés quant à leur départ en retraite sera prévu ainsi qu'un bilan retraite. Ces points restent à définir.

Le Temps Partiel Fin de Carrière serait reconduit sans sollicitation du Compte Epargne Temps. La Direction reconnaît que celui-ci devra être plus incitatif et que les modalités seront à améliorer. Même si de grosses incertitudes législatives demeurent sur les possibilités de rachats de trimestres d'assurance vieillesse, la Direction entend également améliorer ce dispositif mais sur une durée plus courte qu'actuellement.

Constatant que mobilités géographique et professionnelle s'inscrivent majoritairement dans le cadre d'une démarche volontaire, la Direction entend préserver cette dynamique mais affirme cependant que cette mobilité « naturelle » n'est plus aujourd'hui suffisante.

Les possibilités de temps partiel, renforts et missions temporaires prévues dans le cadre des mesures d'adaptation à la conjoncture seraient pérennisées et sont présentées comme une « opportunité de découvrir d'autres métiers ». Afin de diversifier les possibilités de carrières et d'orienter les salariés vers des métiers plus porteurs, des « mobilités passerelles », dont le contenu reste à préciser, seraient proposées.



## **Nos commentaires**

*Après l'annonce au Commercial France de la fermeture de 9 agences et en réponse aux questions que nous avons soulevées, la Direction nous a confirmé que les conditions qui seront appliquées aux salariés concernés par ces fermetures seront celles du nouvel accord ! Ce qui paraît logique puisque les fermetures sont programmées après juillet 2009. La conséquence immédiate est que les salariés, comme nous, n'ont aucune visibilité sur les éventuelles mesures d'accompagnement de leurs mobilités professionnelle et/ou géographique ! Y aura-t-il même un accord ?*

*La Direction entend profiter de la période pour pérenniser des mesures ponctuelles et pour soumettre ses futurs engagements à des garanties de la part des salariés allant vers plus de « souplesse » et de « flexibilité »... Nous ne souhaitons pas voir pérenniser dans un accord d'entreprise des mesures conjoncturelles d'adaptation à la crise qui ont par nature un aspect ponctuel. Si ça ne s'appelle pas « profiter de la crise » !*

*Il est encore trop tôt pour rentrer dans le détail des dispositifs projetés. Nous reviendrons sur ces sujets lors des prochaines réunions. Cependant, nous avons noté que l'arrivée du BEP (bilan d'étape professionnel) risque d'avoir pour conséquence de supprimer l'entretien professionnel et le bilan de compétence. Nous demandons aussi que le télétravail fasse l'objet d'un accord et non d'une simple charte qui n'est qu'un engagement moral.*

*Nous ne voulons pas non plus d'un accord cadre qui laisserait la part belle à des déclinaisons par établissement et par secteur géographique dont nous savons par avance qu'elles sont toujours désavantageuses pour les salariés.*

*Nous attendons « de pied ferme » la négociation du préambule et continuons, plus que jamais, à revendiquer la garantie essentielle de l'emploi et celle, capitale, du périmètre de l'entreprise. Nous savons qu'au-delà de la crise, dont nous ignorons l'issue, la construction du transport aérien français, européen et mondial va avoir des conséquences directes et multiples sur l'emploi de notre secteur et sur les activités. 2009-2012 sont les années de tous les dangers, les salariés de l'entreprise ont besoin d'être protégés, c'est le sens que nous donnons à ces négociations.*

**Pour le SG.FO.AF  
Patrick Hurel**