

Emplois, carrières, formation... un accord pour la précarisation !

ACCORD GEPP

(Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

La direction du groupe AIRBUS profite des nouveautés législatives pour négocier a minima un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels



Des mesures de fin de carrière positives mais rognées et à durée déterminée

Fin novembre, la délégation CGT a demandé à renégocier l'accord intergénérationnel puisqu'il venait à échéance fin décembre. La direction a refusé au prétexte que la loi ne l'impose plus.

La CGT a maintenu ses revendications pour qu'au moins les mesures d'aménagement de fin de carrière soient regroupées dans un accord à durée indéterminée.

La direction a concédé la reconduction de certaines mesures en les intégrant à l'accord GEPP :

- Temps partiel aidé
- Conversion de la prime de départ en retraite en jours d'inactivité
- Départ anticipé pour pénibilité

Ces mesures ne sont donc valables que pour 4 ans et ne seront pas applicables aux salariés du groupe des entreprises de moins de 300 salariés. **We are one ???**

Au passage, elle refuse de maintenir la mesure sur l'équité des Augmentations Individuelles pour les seniors et celle sur la possibilité d'accoler le temps partiel aidé avec le CET fin de carrière !



L'accord GEPP entérine la précarité de l'emploi et prépare les carrières en dents de scie

L'accord GEPP devrait aborder, comme son nom l'indique, l'emploi et les parcours professionnels. Sous couvert d'un texte alambiqué qui peut laisser croire, à première lecture, que tout est fait pour que le salarié puisse gérer au mieux sa carrière, on mesure une vision très politique des évolutions vers lesquelles la direction veut amener les syndicats à l'accompagner :

- Les accords précédents prévoyaient des objectifs d'embauche en CDI pour les jeunes et pour les seniors ainsi que pour les contrats en alternance. Ces objectifs disparaissent !
- Si l'accord reste muet sur les CDI, il fait la part belle au recours aux contrats précaires, y compris le nouveau « contrat de chantier » négocié par quelques syndicats dans la métallurgie. Vive le retour des tâcherons et l'uberisation des emplois !
- L'accord formation qui permettait la reconnaissance des diplômes et la validation des acquis d'expérience (VAE) est balayé.

- L'accord n'aborde pas la gestion des carrières des salariés. Il s'attache à parler de leur « employabilité ». Pour Airbus, ce qui compte c'est que le salarié soit productif. Pas question de reconnaître les savoir-faire et les compétences acquis tout au long de la carrière. On veut nous préparer à la logique du paiement au poste en réduisant le salarié à un « panier de compétences » utilisable dans la fonction tenue.
- La loi oblige les entreprises à maintenir les salariés dans l'emploi. L'accord GEPP tente de retourner cette obligation de l'employeur pour la faire reposer sur les salariés. La direction veut se limiter à fournir aux salariés des informations sur les axes stratégiques, sur les formations disponibles, sur les postes en mobilités, sur les métiers en devenir... à charge pour eux de faire le nécessaire pour ne pas se retrouver dans une impasse professionnelle. Ceci est dangereux. Premièrement, tous les salariés n'auront pas le même accès aux données car elles seront essentiellement dans le Hub. Deuxièmement, les salariés dépendent de hiérarchies qui gèrent leurs contraintes avant les envies d'évolutions des salariés.
- L'accord reprend aussi les dispositions des ordonnances Macron pour supprimer des emplois sans passer par un PSE, c'est-à-dire sans avoir à justifier le bienfondé de cette décision auprès des instances de représentation du personnel et de l'inspection du travail.

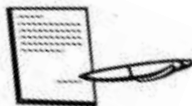
Malgré les mesures positives sur l'accompagnement de fin de carrière que la CGT a été la première à revendiquer, les syndiqués CGT des différentes entreprises du groupe sont défavorables à la signature de l'accord GEPP.

Il s'inscrit dans la transformation du salariat en allant vers plus de précarité et des carrières en dents de scie. C'est à l'opposé de nos repères qui sont les emplois stables, la reconnaissance des diplômes et des savoir-faire pour des déroulements de carrière permettant l'épanouissement des salariés.

L'accord CET clarifié

Un avenant est proposé pour clarifier l'accord sur le CET fin de carrière (à durée indéterminée). Il rend possible de poser son CET fin de carrière au-delà de la date du taux plein de la retraite complémentaire (toutefois après cette date, les jours CET ne sont pas abondés).

La CGT, signataire de l'accord CET, signera cet avenant.



BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION

Nom :

Prénom :

Adresse :

E-mail :

Tél :

A remettre à un délégué CGT