



**AIR FRANCE**  
La force syndicale

# NEGOCIER L'ATTRITION ?

Bureau Central, le 2 décembre 2015 - n° 28/15

Depuis le début du mois de novembre, la Direction a convié les syndicats du personnel au sol à négocier l'**ATGPEM** (Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Métiers).

Cet accord doit notamment déterminer, dans les trois ans à venir (2016-2018), les conditions dans lesquelles seront gérés les emplois et l'évolution des métiers du personnel au sol.

## L'EXISTANT (2012-2015)

L'accord existant, que notre syndicat avait signé, prévoyait un certain nombre de garanties :

- **Garantie que la Direction ne procéderait à aucun départ contraint, c'était la garantie principale**
- Garantie de ne pas supprimer « de pans entiers de l'activité » de l'Entreprise
- Garantie de conserver un emploi dans son bassin d'emploi
- Garantie (relative) de rémunération pour les salariés travaillant en horaires décalés dont l'entité subissait une restructuration (prime « PARS »)
- Equité de traitement entre les salariés : en cas de plan de départ, les mesures d'accompagnement étaient négociées au niveau de l'Entreprise et étaient identiques pour tous les secteurs.

En revanche, cet accord n'a jamais été respecté pour la partie « prévisionnelle ». L'accord prévoyait une vision des emplois sur les trois années suivantes, mais chaque année, en fin d'année, la Direction se contentait de communiquer les sureffectifs de l'année suivante. De même, la vision sur l'avenir des métiers n'a jamais été vraiment développée.

## NOUVEL ACCORD, NOUVEL ETAT D'ESPRIT

Deux réunions ont déjà eu lieu, pendant lesquelles la Direction nous a présenté l'état d'esprit dans lequel elle conçoit le nouvel accord.

Tout d'abord, à ce stade, nous n'avons aucune garantie concernant l'absence de départs contraints. Pire, l'accord prévoit de négocier dès maintenant les mesures d'accompagnement de plans de départ en cas de « *difficultés économiques ou de sauvegarde de compétitivité* ».

De plus, à ce stade, il n'y a pas non plus de garantie de maintien dans les bassins d'emploi. Bien au contraire, les modalités de « redéploiements collectifs » sont assez détaillées.

## BONNES ET MAUVAISES INTENTIONS

Parmi les autres dispositions présentées, celles qui concernent les stages et l'alternance, intéressant en particulier les jeunes pour l'accès à l'emploi. C'est important, mais il ne faudrait pas pour autant négliger l'emploi des salariés présents dans l'entreprise.

Enfin, concernant la compensation des pertes de revenu liées à des redéploiements ou changement de grilles horaires, la prime PARS est remplacée par deux primes :

- l'une garantissant les primes liées à l'emploi (hors sujétions liées aux horaires décalés),
- l'autre garantissant en partie et selon un calcul complexe les pertes de sujétions.

Dernier point, et non des moindres : les négociations porteront sur des dispositifs à application « *graduée et différenciée dans l'entreprise et au sein des établissements* », ce qui signifiera une disparition de l'équité, au bon vouloir des dirigeants d'Etablissements.



## **Nos interventions et commentaires**

Nous regrettons le long préambule anxiogène de l'accord, tendant à dépeindre une situation catastrophique, sans mettre l'accent sur les réels efforts effectués par le personnel au sol depuis 2012.

Nous avons attiré l'attention sur le risque à décentraliser les négociations dans les établissements, en s'en remettant à des DGA et DRH qui n'ont pas forcément les mêmes volontés de négociation, voire aucune volonté de négocier d'où un risque évident d'inégalités de traitement entre salariés au sol.

Nous avons déploré la faiblesse, pour ne pas dire l'absence de (pré)vision sur l'avenir, et considérons qu'il constitue la faiblesse majeure d'un accord de « prévision ». On ne nous fera pas croire qu'en décembre 2015, l'entreprise n'est pas en mesure de présenter de prévision d'effectifs pour 2016.

Nous refusons d'entériner par avance l'éventualité de « Plans de Sauvegarde de l'Emploi » (PSE), même basés sur le volontariat. Si le besoin s'en fait sentir, la loi prévoit d'en négocier l'accompagnement, qu'il s'agisse de mesures financières, mais surtout, de réorganisation des secteurs touchés. Ce qui a beaucoup manqué par le passé.

**Bien sûr, les discussions se poursuivront jusqu'à la fin du mois de janvier. Mais d'ores et déjà, nous ne pourrions pas nous inscrire dans un accord :**

- **qui s'inscrit dans une logique d'attrition (PSE),**
- **qui prévoit des dispositions fixées à l'avance, limitant les négociations aux cas de crise grave,**
- **qui renvoie à des négociations « par secteur », avec le manque de transparence, de solidarité et l'injustice qui risquent d'en résulter.**

**Force Ouvrière pèsera afin que ce seul accord négocié avec le Personnel au Sol offre un cadre global qui permette de réels progrès et ne se limite pas à reproduire dans le temps les mesures décidées lors des précédents PDV.**

**FORCE OUVRIERE REVENDIQUE AU PREALABLE DE VERITABLES GARANTIES  
EN MATIERE D'EMPLOIS, D'ACTIVITE ET DE REMUNERATION**

Le Secrétaire Général  
Christophe Malloggi