

L'**AGEPP** (Accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) succède à l'**ATGPEM** (Accord Triennal sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Métiers).

Avant d'entrer dans les détails, nous regrettons la philosophie de ce texte. Un peu comme le Président de la République qui invite un demandeur d'emploi à traverser la rue pour trouver un travail, la Direction déplace sa responsabilité et ses obligations sur les épaules du salarié. Elle propose des outils, dont beaucoup sont trop digitalisés, charge au salarié d'y construire la suite de sa carrière. Nous n'avons que trop d'expériences négatives de situations rencontrées au quotidien. Aucune obligation de résultat pour la Direction mais si le salarié ne respecte pas le chemin imposé... Adieu ! Est-ce pour cela d'ailleurs qu'autant de mesures pour permettre un départ de l'Entreprise sont proposées dans cet accord ?

**FO** refuse de valider un accord organisant "le nettoyage par le vide " sans retour possible et au détriment de ceux qui restent.

La seule contrainte de la Direction pour rendre éligible au dispositif fin de carrière est d'informer le comité « Prospective métiers » composé de représentants des syndicats signataires dans un entre-soi nauséabond.

La porte est grande ouverte vers la sortie car pour entrer c'est beaucoup moins aisé. L'Entreprise abandonne son rôle d'ascenseur social. Plus de petite porte, l'accord sous-traite à des organismes extérieurs notre responsabilité sociétale. Là aussi, c'est une logique de déplacement de responsabilité.

Quels sont les garanties accordées en contrepartie ? « L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun départ contraint pour motif économique jusqu'au 31

décembre 2022, dès lors que les salariés s'inscrivent dans la mise en œuvre des dispositifs prévus par le présent accord. » mais « Après concertation avec les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes du présent accord, l'entreprise pourra mettre en œuvre les mesures qu'elle considérera appropriées et proportionnées, en cas de modification importante de son environnement pouvant avoir des conséquences significatives sur sa situation économique et financière. ». Vous vous sentez protégés ? Non ? C'est normal car par cette phrase la Direction se dédouane de tout.

Force de proposition, nous avons la ferme volonté d'améliorer le projet d'accord.

Nous avons revendiqué que les primes IPACH (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires) et IPAAP (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de Primes liées à l'Emploi) soient améliorées car aujourd'hui le salarié finance sa perte de rémunération à chaque augmentation générale. Son pouvoir d'achat n'évolue plus.

Refusé, par contre une prime pour perte de sujétion concernant les promotions N5, AMDE et cadre a été créée.

Les contrats d'apprentissages ne sont pas des actes généreux de la Direction mais une obligation légale. Nous avons rappelé que les apprentis ne sont pas des renforts mais des apprenants ! C'est pourquoi nous avons demandé la concrétisation du statut de maître d'apprentissage par une reconnaissance financière et un cadrage des moyens et du temps mis à sa disposition pour mener à bien cette tâche.

Nous avons revendiqué une reconnaissance financière des mobilités horizontales (postes de même niveaux) cadrée et sur une enveloppe différente de celle des augmentations individuelles de performance. Ce sera à la discrétion du manager et du RH sans critère objectif et sans nombre de points défini.

Aucune de nos revendications n'ont été retenues. Le Syndicat **FO** ne signe pas cet accord.

Christophe Malloggi  
Secrétaire général

Le Dôme + bât. 6 + 4e étage + Tél. 01.41.56.04.50 + Email : [bureaucentral@sgfoaf.fr](mailto:bureaucentral@sgfoaf.fr)



[@FO\\_AF](#)



[FO Airfrance Bureau Central](#)



[www.foairfrance.fr](http://www.foairfrance.fr)