

# Accord GEPP\*

## Encore un rendez-vous manqué !

\*GEPP : Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

11 septembre 2023



Depuis le mois de juin et après cinq réunions de négociation, l'ensemble des organisations syndicales ont été invitées à signer ce nouvel accord GEPP à durée déterminé (2023-2027).

La CGT, après consultation de l'ensemble de ses bases, ne sera pas signataire de cet accord, elle vous explique pourquoi !

### Que demande la loi GEPP ?

Le droit du travail définit plusieurs points sur lesquels doivent porter les négociations GEPP, sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise :

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la **transition écologique** et les mesures d'accompagnement associées (formation, CPF\*, VAE\*, bilan de compétences, mobilité géographique et professionnelle),
- Grandes orientations du plan de formation de l'entreprise,
- Les objectifs du plan de développement des compétences (catégories de salariés et d'emplois, compétences et qualifications, critères et modalités d'abondement CPF),
- Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, temps partiel et stages. Ainsi que les moyens mis en oeuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI,
- L'information des sociétés sous-traitantes sur les orientations stratégiques ayant des effets sur leurs métiers, emplois et compétences,
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

### Pourquoi la CGT ne signe pas cet accord !

Durant cette négociation, la CGT a porté un ensemble de revendications qui devaient permettre d'établir un accord **engageant** la direction d'Airbus au développement des salariés du groupe.

Tout cela dans le but de sécuriser, pérenniser et développer l'employabilité de tous les salariés.

Au contraire, pour la direction d'Airbus, le salarié est l'acteur principal qui doit naviguer par lui-même dans l'entreprise pour maintenir ses compétences (via la formation) et son employabilité, en restant mobile. En somme, selon la direction, l'entreprise est un grand marché dans lequel le salarié est seul en charge de son destin pour maintenir son capital

de compétences et ainsi évoluer au mieux, selon l'employabilité qu'il s'est construite, vers les métiers dont l'entreprise a besoin.

Lors des négociations, la direction a mis en avant tous les outils déployés à destination des salariés (HUB, elearning, etc), en anglais pour la plupart... Ainsi, la direction reporte entièrement ses responsabilités sur les salariés.

A l'opposé de cette vision, la CGT a proposé la création d'obligations pour l'employeur, tel un plan de formation pour toutes les catégories de salariés, afin de retrouver un "ascenseur social" permettant la reconnaissance et l'évolution des carrières. La direction préfère elle inciter à l'utilisation du CPF\* de chaque salarié y compris lorsqu'il s'agit de se préparer aux métiers critiques et émergents dont elle a le plus besoin ! Un comble ! La CGT a revendiqué que le CPF reste dédié aux formations choisies par le salarié pour un projet personnel et non accaparé au profit de l'entreprise. **Refus de la direction !**

Concernant les emplois, la CGT a revendiqué comme cela existait avec les accords GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences, ancienne version des accords GEPP), que des objectifs d'emplois par établissement soient établis et que l'ensemble des apprentis ait une promesse d'embauche une fois leur diplôme en poche. **Refus de la direction !**

La CGT a dénoncé que le dispositif de prévision et d'adaptation des métiers, des compétences et des formations décrit dans l'accord fasse totalement l'impasse sur les enjeux environnementaux auxquels la loi demande pourtant de répondre avec un accord GEPP. **Le mot "environnement" n'apparaît que deux fois dans l'accord !**

Enfin, la CGT a dénoncé que cet accord à durée déterminée (4 ans) contienne des mesures de réduction d'effectif telles que la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA) mesures qu'un accord GEPP est sensé éviter ! **Aucune réaction de la direction !**

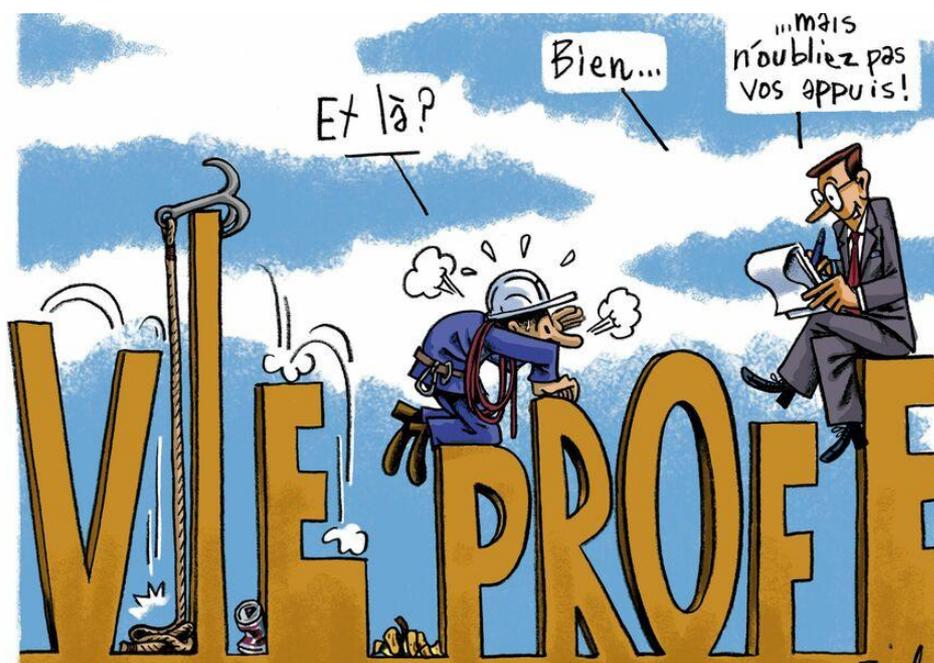
## En conclusion

Cet accord GEPP valable jusqu'en 2027 constitue le socle de la gestion des emplois en termes quantitatif et qualitatif (métiers, compétences, formations). Le carnet de commande record du groupe Airbus permet d'envisager une gestion ambitieuse des emplois et des parcours professionnels basée sur une montée en compétences des salariés, en priorité vers les métiers critiques et émergents et sur des thèmes clé comme l'environnement.

Chaque salarié devrait pouvoir bénéficier de formations à l'initiative de l'employeur garantissant sa progression sociale tout au long de la carrière. Or l'accord qui est proposé reste à l'état d'intentions et détourne complètement la responsabilité de l'employeur sur les salariés qui devront démontrer par eux mêmes leur employabilité et être "proactif" pour satisfaire les besoins liés à ces nouveaux métiers. En somme, beaucoup de bonnes intentions, mais sans réels moyens alloués...

L'évolution du travail avec les nouveaux outils numériques entraîne des bouleversements majeurs dans les métiers actuels et ceux-ci vont être amenés à évoluer dans les années qui viennent, notamment ceux liés à la transition écologique. Certains métiers seront en développement, certains en tension et d'autres en déclin. Pour la CGT, il est en premier lieu de la responsabilité de l'employeur d'anticiper ces changements. Si Airbus définit bien une vision globale des emplois dans l'accord GEPP, à partir de la stratégie industrielle de l'entreprise, il n'y a pas de déclinaison au niveau filiale et établissement comme le demandait la CGT. Ceci se traduit malheureusement par une absence d'objectifs annuels précis en termes d'emplois (par exemple sur le nombre d'embauches en CDI et d'alternants).

Si l'image d'Airbus reste celle d'un groupe qui attire notamment les jeunes diplômés, il est à craindre que le manque de perspectives et d'évolutions de carrières à moyen terme nuise à l'attractivité des métiers d'Airbus et pousse nombre de salariés à rechercher des opportunités professionnelles à l'extérieur du groupe.



CPF : Compte Personnel de Formation  
DCAA: Demande de Cessation d'Activité Anticipée  
RCC : Rupture Conventionnelle Collective  
PSE: Plan de Sauvegarde de l'Emploi  
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

