

La CGT signe l'accord GEPP pour promouvoir l'emploi et la formation

Avril 2022

L'exigence de la négociation

Les négociations sur un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (ex GPEC) 2022-2025 se sont déroulées dans un contexte social particulièrement affecté. La situation de l'emploi dans le transport aérien est extrêmement dégradée à la suite de nombreux plans sociaux mis en œuvre par un patronat qui a pu utiliser à sa guise les ordonnances Macron sur la réforme du code du travail.

Le résultat est affligeant car l'échec de la GPEC mis en œuvre avant la crise est d'autant plus flagrant lorsque nous devons aujourd'hui relever le défis de pourvoir les nombreux postes laissés vacants par la RCC et le PSE.

La CGT a déclaré, lors de l'ouverture des négociations, qu'elle sera particulièrement attentive sur les axes stratégiques pour améliorer sensiblement et rapidement les besoins en effectifs notamment sur les métiers sous tension, les formations déployées pour maintenir et développer les qualifications et la mobilité choisie.

Cette GEPP devra être déterminante pour améliorer de façon notable la mixité des métiers en adéquation avec les qualifications, le rajeunissement des effectifs et le développement des compétences des salariés.

L'enjeu est majeur puisqu'il s'agit d'assurer la pérennité de nos emplois, de nos savoir-faire, des qualifications, de nos métiers et donc de la poursuite des activités d'ADP.

Cet accord doit permettre de déployer des moyens substantiels pour garantir le développement professionnel des femmes et des hommes d'ADP face à des enjeux sans précédent dans l'histoire du transport aérien.

Ce sont ces conditions qui ont déterminé les priorités de la GEPP pour que les salariés d'Aéroports de Paris bénéficient d'un meilleur avenir professionnel.

L'accord GEPP 2022-2025

La principale différence entre cet accord et les précédents est sans aucun doute le contexte. Les précédents accords étaient axés sur les suppressions de postes et la carence des emplois alors que celui-ci se concentre sur les recrutements avec un accent sur les risques de pénurie. Dans le cadre de l'accord RCC et les 1150 départs, l'engagement de 450 recrutements est acté. Il faut y ajouter les 160 licenciements PSE de PACT et la centaine de démissions face à la perte d'attractivité d'Aéroports de Paris. Ces plus de 700 postes devront donc être pourvus avant fin 2023. **La CGT a exigé que le plan de recrutement prenne en compte à minima le niveau des effectifs de 2019** pour faire face à la reprise du trafic.



Les élus de la CGT seront exigeants et vigilants dans le cadre de la commission de suivi de cet accord où la direction doit fournir une cartographie détaillée des métiers, des indicateurs de suivi mesurables et pertinents et

l'ensemble des éléments permettant aux élus de mesurer la progression de l'emploi, aussi bien en mobilité interne qu'en recrutement externe.

L'amélioration du taux de féminisation dans toutes les catégories, la **diversité des profils** et des parcours professionnels et **l'emploi des plus jeunes** notamment sur les filières techniques avec l'alternance en point d'appui doit aussi être un axe prioritaire. A cet égard, la CGT portera une attention sur la diversité des recrutements avec une attention particulière portée sur les départements limitrophes des aéroports en adéquation avec la richesse des bassins d'emploi.

L'engagement de la CGT dans cet accord n'est pas un chèque en blanc pour la direction, bien au contraire.

Nous entendons utiliser les principes de l'accord et les moyens associés pour que la politique de l'emploi et de la formation soit en faveur des salariés et de leur développement personnel.