



# Accord GEPP

## L'UNSa Aérien dit OUI

17 Janvier 2020

Sur le dernier trimestre 2019, vos représentants syndicaux ont négocié un nouvel accord pour les Personnels au Sol : «GEPP\* 2020-2022».

Cet accord succède à l'ATGPEM\* qui a pris fin au 31 décembre 2019.

Pour faire simple et ne pas rentrer dans les détails des 64 pages de l'accord et de ses annexes, nous en avons extrait les principales mesures.

### ***Nouvelle équipe RH + nouvelle méthode de travail = nouvel accord.***

Cet accord intégralement révisé à notre demande, peut être comparé à une *assurance emploi* pour chaque salarié. Il n'a pas vocation à remettre en cause le plan d'attrition qui concerne les escales (PDV dont les mesures d'accompagnement ont été validé par les syndicats CFE-CGC, CFDT et FO).

Voici les points majeurs de cet accord :

- + Garantie de non licenciement avec protection des métiers AF.
- + IPACH\* ouverte également aux salariés de plus de 55 ans avec 25 ans d'ancienneté souhaitant changer d'horaire tout en gardant leur métier. (prise en compte de la pénibilité). ***L'UNSa Aérien a été la seule à demander cette mesure de protection***
- + Possibilité de retraite progressive avec cotisations employeur sur la base du taux plein
- + Valorisation sur EAP des Maîtres d'Apprentissage.

### ***L'UNSa Aérien a été la seule à demander cette mesure de protection***

- + Renforcement des recrutements externes pour pallier au manque de ressources internes.
- Maintient de la plupart des items déjà présents dans l'ATGPEM qui protégeaient les salariés en cas de réorganisation de l'entreprise.

\*GEPP : Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

\*ATGPEM : Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Métiers

\* IPACH : Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires



**Validé par notre conseil syndical, l'UNSA-aérien Air France a décidé de s'engager et de signer ce nouvel accord.**

***Pour faire valoir vos droits, venez nous voir !!***

Pour plus d'informations, vous trouverez au verso les dispositions d'accompagnement afin de sécuriser financièrement la mobilité des salariés →

## Les mesures financières :

### BiCompHo (Biseau de Compensation Horaire) :

| Réduction de sujétions horaires de la grille théorique (en % du TMF) | Durée du dispositif | Résorption linéaire    |
|--|---------------------|------------------------|
| De 2% à 10%  | 18 mois de biseau   | Résorbable par 1/18ème |
| Plus de 10%  | 30 mois de biseau   | Résorbable par 1/30ème |

### BiComPrim (Biseau de Compensation des pertes de Primes liées à l'emploi) :

| Différence des primes fixes et variables liées à l'emploi (en % du TMF) | Durée du dispositif |
|---|---------------------|
| De 2% à 10%   | 18 mois de biseau   |
| Plus de 10%   | 30 mois de biseau   |

### Indemnité Différentielle Promotionnelle (IDP) :

L'IDP est une prime destinée à compenser provisoirement l'éventuelle perte de rémunération liée au changement de grille horaire et/ou suite à une baisse ou perte des primes liées à l'emploi, à l'occasion d'une promotion Cadre, AMDE ou Technicien Supérieur.

Le calcul de l'IDP est basé sur l'**écart de rémunération entre** :

- la **rémunération de référence avant la promotion**, à savoir le TMF + le réalisé des majorations horaires sur les 12 mois précédant le changement de poste divisé par 12 + les primes fixes et variables liées à l'emploi avant le changement de poste
- et la **rémunération de référence après promotion**, à savoir le TMF + taux de sujétion théorique de la grille sur le nouveau poste + les primes fixes et variables liées à l'emploi après le changement de poste
- avec application d'une minoration de 2%

### IPACH (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Changements d'Horaires) :

| Réduction de sujétions horaires de la grille théorique (en % du TMF) | Durée du dispositif  |
|--|--|
| De 2% à 10%  | <b>36 mois</b> (soit 24 mois « fixe » + 12 mois de biseau) |
| Plus de 10%  | <b>48 mois</b> (soit 36 mois « fixe » + 12 mois de biseau) |

### IPAPPE (Indemnité Provisoire d'Accompagnement des Pertes de Primes liées à l'Emploi) :

Dispositif temporaire d'accompagnement des **pertes des primes liées à l'emploi** applicable aux salariés en mobilité, dans le cadre d'un redéploiement ou ceux issus d'un métier sensible.

Elle est :

- égale à la différence des primes fixes et variables liées à l'emploi, telles que définies par la convention d'entreprise PS, avant et après changement d'emploi ; pour ce calcul, les primes variables sont calculées sur la base du total de l'année civile précédente, divisé par 12,
- non indexée sur les augmentations des primes liées à l'emploi,
- réduite à due proportion en cas de récupération de nouvelles primes, d'augmentation générale et de l'effet ancienneté.

Elle est versée pendant 3 ans (suivie d'un biseau de 12 mois).

Elle est réexaminée en cas de changement d'emploi pour tenir compte d'éventuels éléments de rémunération supplémentaires.