



inFOs « spécial nouvelle année »

FO ADP

Année 2006, numéro 1
janvier

Edito

Le syndicat FO présente ses meilleurs vœux à tous ses adhérents et sympathisants et souhaite à l'ensemble du personnel une bonne santé bien sûr, de l'argent et du bonheur.

Mais si le vieil adage « l'argent ne fait pas le bonheur » est certes vrai, chacun s'accordera pour reconnaître que « la misère fait le malheur ».

Peut-on être vraiment heureux lorsque l'on a pas les moyens de se payer un loyer, étant payé à l'échelon 112 ?

Le syndicat a un pouvoir certes limité dans ces domaines, et pourtant, il agit dans la vie de tous les jours, dans tous les domaines. Les salaires, bien entendu, et FO signe – ou ne signe pas – en fonction des résultats des négociations. Un bon accord avait été négocié en 2004, « boostant » tous les salaires, en privilégiant les plus bas, par l'intégration d'une prime non statutaire. En revanche, les propositions 2005 nous paraissaient insuffisantes et nous n'avons pas signé l'accord.

Concernant la santé des agents, la direction ayant « torpillé » le CHSCT unique, le Tribunal ayant à son tour « torpillé » les 7 CHSCT que nous combattons, nous vivons donc depuis sans l'instance qui pourtant est la plus importante au niveau de la prévention des risques.

Espérons que début 2006 la raison et la sagesse l'emporteront et que l'expert nommé par le CE sur demande de FO fera des propositions susceptibles de faire fonctionner enfin cette instance. Les risques à ADP sont multiples, que ce soit à l'exploitation comme dans le technique.

Le syndicat a bien entendu comme vocation essentielle d'être en quelque sorte le « gardien du temple » du statut du personnel. Le changement de statut juridique de 2005, avec le bradage de la moitié des actifs d'ADP prévu en 2006, ne manqueront pas de susciter des velléités d'en découdre avec nos acquis. D'ores et déjà, on entend, de ci de-là, des nouveaux « managers » vantant les méthodes du « privé ».

Mais rien n'est jamais acquis pour toujours et le respect des acquis statutaires doit être un combat quotidien. Le syndicat doit surtout plus que jamais combattre pour les effectifs car on nous a annoncé une augmentation de la masse salariale de 0% entre 2005 et 2006 ce qui signifie pire qu'un gel des effectifs, une nouvelle dégradation des conditions de travail et de nouvelles missions confiées à la sous-traitance puisque contrairement à la masse salariale, le coût de la sous-traitance et des « consultants » augmenteront de plus de 8% dans la même période.

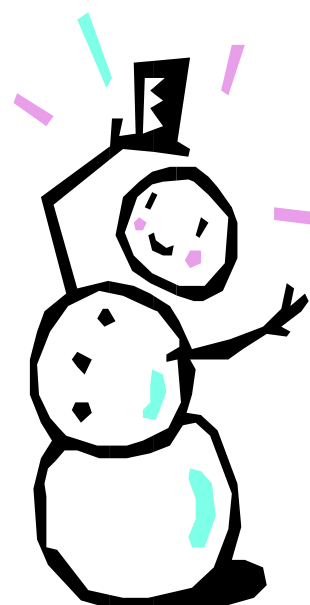
Le « mal vivre » au travail est aussi quelque chose auquel les agents, donc le syndicat, sont de plus en plus confrontés et le syndicat n'hésite jamais à rappeler qu'il défend certes les intérêts matériels, mais aussi les intérêts moraux de ses mandants.

En vous présentant nos meilleurs vœux, nous vous invitons, pour ceux qui ne sont pas encore adhérents de notre organisation, à nous rejoindre.



Dans ce numéro :

NON monsieur GRAFF	2
Pas de trêve pour l'Europe	3
2X12H ou H24	3
Orly en grève	4
Dispensaire	4
Monsieur KOTA sévit encore	4
Raspail New look	5
Un uniforme New look	5
Cours particulier d'écriture	5
Actionnariat salarial	6
Comment fonctionne une SA	6
Reclassement médical	7
Les directeurs se font tout petits	7
Un service très PALACE	6





NON, Monsieur GRAFF, encore NON et toujours NON!

ADP fête ses 60 ans cette année, et comme tous les agents, nous avons reçu du PDG, un livre qui, selon lui, témoigne des évolutions d'ADP, hier, aujourd'hui, demain.

Monsieur GRAFF, nous avons refusé votre tour EIFFEL bancale, la fin du statut d'établissement public, votre SA... Nous refusons votre livre aussi car il ne reflète pas notre entreprise, mais le monde vu par vous or ADP ce n'est pas vous.

Votre livre est adressé aux futurs investisseurs, à VINCI et compagnie. C'est une brochure publicitaire pour attirer les futurs prédateurs qui hésiteraient encore à acheter des actions d'ADP.

Vous présentez les commerces, les télécoms et la wiFi, ADPi, l'intermodalité...l'augmentation du trafic.

Vous montrez les grands moments d'hier à aujourd'hui en oubliant qu'en juin 1998, Paris et la France ont accueilli une coupe du monde de football. Mais les vrais moments de joie et d'émotion ne vous intéressent pas, vous voulez plutôt essayer de rassurer les futurs prédateurs, en balayant tous les risques potentiels qui pourraient faire chuter le cours des actions en Bourse et garantir un bon retour sur investissement aux futurs actionnaires.

Nous savions que vous ne parleriez pas du relayeur, le premier projet de CDGVAL et le fiasco financier qui a été étouffé.

En ce qui concerne l'effondrement du 2^E, nous attendons toujours les conclusions des rapports que vous deviez communiquer aux instances représentatives du personnel. En effet les responsabilités respectives du donneur d'ordre, maître d'ouvrage, ADP, Vinci, sous traitance en cascade n'ont toujours pas été établies.

Concernant l'Opéra de Pékin, malgré une campagne médiatique mettant gravement en cause des directeurs d'ADP licenciés dans des conditions surprenantes, nous n'avons jamais eu le moindre éclaircissement sur ce dossier.

N'oublions pas les montants des indemnités de départ de ces directeurs (architecture, directeur général adjoint) dont nous avons demandé le montant face aux rumeurs sans jamais l'obtenir.

Non, il faut à tout prix rassurer les futurs actionnaires :

Le terrorisme, les attentats ? « Aéroports de Paris a réagi efficacement », « 230 millions d'euros d'investissement par an » pour la sûreté. « Si l'aéroport est devenu un lieu où la tension terroriste est extrême, les mesures de sûreté mises en place per-

mettent tout de même de juguler en partie le danger ».

Les épidémies, les pandémies ? « Les trois services médicaux d'urgence internes sont des sentinelles en veille 24 heures sur 24, 365 jours par an. Ils apportent une réponse immédiate à chaque alerte ». Vous ne savez même pas qu'il n'y a que deux services d'urgence internes, le dispensaire d'Orly sud n'est pas un service d'urgence mais un centre de soins.

Les agents ? « une enquête sur le climat social révèle que 85% des salariés sont fiers de leur entreprise ». Oui Monsieur, nous sommes fiers de notre entreprise, fiers de porter notre uniforme et pas celui de 1974 qui n'entraîna que moquerie envers le personnel et qui nous faisait autant honte que les projets de nouvel uniforme d'aujourd'hui.

Dans votre livre, nous voyons l'uniforme de Courrèges, l'uniforme d'Air France, de Penauille, de la JAL mais pas celui que nous portons aujourd'hui. Vous montrez les « agents sourires » ou « gilets jaunes », mais ce n'est pas nous, ce n'est plus nous, c'est EFFIA, une filiale de la SNCF.

Les méchants syndicats, les grèves ? « Nous privilégions le dialogue social en donnant une grande importance à la politique contractuelle ». 5 accords signés en 2004? Oui, mais vous oubliez les deux grèves massives contre la SA dont celle historique ou plus de mille agents ont manifesté du Siège au ministère pour défendre ADP contre vos attaques. Votre conception du dialogue social, c'est également le comité d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail que vous refusez de mettre en place depuis plus de 6 mois.

Alors monsieur le PDG, nous les 8000 agents, les hommes et les femmes d'ADP, les 200 métiers qui en font sa richesse, ceux qui sont sur le terrain et pas dans votre bunker du 8^{ème} étage de Raspail, ou sommes nous dans votre livre?

Ou sont les agents qui bravent la neige et le froid hivernal pour déneiger les pistes ?

Ou sont les agents qui produisent l'électricité des aéroports ?

Ou sont les agents qui éteignent les feux?

Ou sont les agents qui surveillent les aérogares?

Ou sont les agents des parcs?

Ou sont les agents des ateliers, ceux de l'escale, des bureaux...?

Poussés vers la sortie?

Vous n'avez hélas toujours pas compris l'essentiel.

ADP, c'est nous, et sans nous il n'y a pas d'ADP. Vous, vous n'êtes que de passage chez nous, comme Messieurs du Mesnil, Cousquer....

Hier, aujourd'hui, demain, nous, nous serons toujours là.



Pas de trêve pour l'Europe...

Suite aux claques magistrales que la Commission Européenne, et en quelque sorte le Conseil des Ministres Européens, se sont prises en 2005, avec le retrait « temporaire » du projet de directive dit « Bolkestein », et avec le retrait du projet de directive sur les ports, on aurait pu espérer une trêve en 2006. Il n'en est rien.

Ayant modifié quelques virgules, la Commission remet le couvert pour présenter ses nouveaux projets « amendés ».

Concernant « Bolkestein », rien n'a changé sur le fond, les salariés seront payés au prix du pays d'origine...et les salaires varient de 1 à 7 !

Concernant la « libéralisation » des ports, dont la directive est en tous points similaire à la directive sur l'assistance en escale, même punition, même motif. Les modifications apportées ne changent rien sur le fond, et les marins, dockers, sont tout autant remontés contre le projet.

La Commission serait-elle masochiste, aimant les claques, en redemandant ?

Poser la question, c'est quelque part y répondre et la réponse est non, il n'y a pas l'ombre d'une pratique douteuse ou déviante dans le comportement de la Commission, et il faut chercher la réponse ailleurs : lors de la dernière réunion de la Commission exécutive de la Confédération Européenne, le Secrétariat, soutenu par certaines centrales, dont la CGT française, a expliqué qu'il était irréaliste de continuer à exiger le retrait de la directive, et qu'il fallait se résigner à la politique des amendements.

Fort heureusement, une large majorité de centrales a soutenu la position de FO pour mobiliser réellement et obtenir de nouveau le retrait de cette directive.

Et concernant l'assistance en escale ?

La « claque » à l'occasion de la directive sur les ports avait convaincu Madame Loyola de Palacio de renoncer à sortir officiellement son projet de révision de la directive sur l'assistance en escale et Monsieur Barrot, qui la remplace en tant que Commissaire européen chargé des transports, envisage sérieusement d'engager de nouveau le fer...contre nous.

Serait-ce du masochisme, ou y aurait-il une faille dans la résistance des organisations syndicales ?

On peut le supposer, puisque lors de la dernière réunion du Comité du personnel sol ETF, les Commissions ouvrières espagnoles, soutenues par la CGT, ont expliqué qu'il ne servait à rien de combattre pour le retrait de la directive, et qu'il fallait négocier les transferts des personnels vers la sous-traitance...

Certes, en Espagne, la nouvelle directive est déjà appliquée, les aéroports ne font pas d'assistance et il y a déjà 3 ou 4 sociétés « indépendantes » sur les grands aéroports...

En revanche, les « tournants à droite toute » de la CGT posent question : le communisme est-il moribond, ou bien comme dans les pays de l'est, les anciens dirigeants staliniens se sont-ils trouvés de nouveaux maîtres ?

Travail de nuit, 2X12 ou H24?

Chacun le sait maintenant, la loi sur le travail de nuit, interdit les vacations de nuit supérieures à 8H tout en permettant aux syndicats de négocier pour les missions de sûreté et de sécurité, une dérogation à cette durée.

La loi Aubry autorise jusqu'à 10H de travail, durée pouvant être portée à 12H maximum.

Depuis 2002, les organisations syndicales revendiquent de négocier un accord dérogatoire jusqu'à 12H afin de consolider les 2X12H, illégaux sans accord et remis en cause progressivement par la direction lors des réorganisations.

Aujourd'hui, certaines personnes, se prenant pour des « apprentis juristes » ont découvert que la note de service définissant la durée du travail à ADP ne s'appliquait pas aux services de sécurité incendie lesquels sont en H24. Ces personnes

revendiquent donc pour les ERP du H24, tout en oubliant que les pompiers piste lorsqu'ils étaient en aérogare ne faisait jamais plus de 12H au PCI.



La direction s'est donc fait un plaisir, lorsque la CGT a demandé pourquoi le SSI était en H24 si c'était illégal, de reconnaître que ce n'était pas normal mais que la direction pouvait régulariser la situation.

Le rôle d'un syndicat est-il de revendiquer l'illégalité pour les ERP tout en sachant que jamais il ne l'obtiendra, en pointant du doigt l'illégalité des H24 pour les pompiers piste et le SMUR prenant ainsi le risque que la direction casse les H24?

FO continuera de revendiquer la dérogation jusqu'à 12H. Notre rôle est de défendre les intérêts des agents et de ne surtout pas faire remarquer à la direction que le

H24 des services d'urgence est illégal.



Orly en grève depuis un mois

Les ERP se sont mis en grève le 1er décembre dernier, revendiquant notamment la reconnaissance des qualifications « agents des services sécurité incendie », « chef d'équipe des services sécurité incendie », « chef de service sécurité incendie » mais surtout de ne plus travailler en 3X8 heures et la mise à niveau des effectifs.

Au bout de 10 jours, la CGT a levé son préavis qui ne concernait que les ERP de CDG.

La direction ayant alors constaté qu'il n'y avait plus aucun gréviste (à CDG) et des requis à Orly a déclaré que la grève était terminée.

Les ERP d'Orly, rejoints dans le mouvement par les PEXAS et les AIA nous ont demandé de redéposer immédiatement un

préavis pour l'ensemble des agents de l'exploitation, estimant que la CGT cassait la mobilisation en levant son préavis pour rappeler à la grève fin janvier.

La direction s'est juste engagée à rouvrir les négociations sur le travail de nuit courant 2006, reconnaissant qu'une dérogation jusqu'à 12H était possible mais qu'elle devait voir avec la médecine du travail.

La direction a besoin de temps pour ouvrir les négociations sur le travail de nuit? DONT'T ACTE

Mais pour les effectifs des ERP, AIA, PEXAS, la direction n'a pas besoin de temps sauf si elle veut noyer le poisson, se préoccupant certainement plus de sa réorganisation « organisation en temps réel de l'exploitation » à Orly.

Le code du travail s'applique même aux médecins du dispensaire

Un audit sur le dispensaire d'Orly sud préconiserait que les médecins généralistes soient présents en journée entière et plus en demi-journée. Le chef du département médical avait donc décidé de modifier les horaires de nos médecins. Lorsque l'on sait que les médecins travaillent à temps partiel et ont un second employeur, on peut comprendre leur inquiétude (surtout si le contrat de travail indique que les horaires peuvent être modifiés).

Lorsque FO a demandé des explications sur les modifications, il lui a été répondu que certains médecins travaillant de 8H30 à 13H30 partaient à 11H s'ils n'avaient plus de consultations (et le dispensaire a besoin de médecins toute la journée).

Ce qu'il faut savoir, c'est que nos médecins ne sont pas sous contrat statutaire (malgré un arrêt de la cour de cassation condamnant ADP et précisant que le statut s'applique à tous les agents) mais payés à l'acte. Ils sont donc en droit de partir s'ils n'ont plus de consultations car ils ne sont pas payés.

FO a donc rappelé à la direction que les modifications des horaires du personnel à temps partiel étaient interdites par le code du travail et que la clause dans leur contrat était illégale.

La seule solution pour garantir la présence hebdomadaire des médecins étant un contrat statutaire ADP, FO a prié la DRH de veiller à ce que les règles sociales soient respectées, y compris au dispensaire.

Monsieur KOTA a encore sévi

Monsieur KOTA a refait son apparition à ADP lors de la célèbre épreuve des avancements. Et comme tous les ans, de nombreux agents ont contacté le syndicat pour se plaindre de lui.

L'avancement selon la vénérable statue du personnel est une récompense par l'obtention d'un échelon automatique pour récompenser la qualité du travail et l'expérience acquise. La sanction, c'est un retard à l'avancement. Seulement, l'avancement n'est pas si automatique que ça puisque entre un avancement à 36 et un à 45 mois, il y a tout de même 11 mois de différence.

Ce qu'il faut savoir, c'est que la moyenne de passage des agents à l'avancement doit être de 38 mois. Donc, la direction au lieu de passer tous les agents automatiquement à 38 mois a mis en place les quotas, 36, 39 et 45



mois.

Qui n'a jamais entendu de sa hiérarchie: « tu es un bon agent mais, il me faut un 45 mois, tu as eu un arrêt maladie, un retard, un bébé...donc par rapport à tes collègues qui n'ont jamais été absents, ce sera toi ». Pire, la hiérarchie conseille alors aux agents de se faire défendre par les syndicats lors de la grande cérémonie des rattrapages, leur laissant croire que les syndicats ont le pouvoir de tous les rattraper.

Des dizaines d'agents découvrent alors qu'il y a des syndicats à ADP et demandent à être défendus. Comme Monsieur KOTA sévit aussi chez les syndicats car sur l'ensemble des agents défendu par FO, 3 à 5 agents seront rattrapés en commission centrale, FO ne défend que

ses syndiqués.



RASPAIL NEW LOOK

Le grand toilettage du siège social entre dans sa deuxième phase ; après le lifting du hall d'entrée, vient le temps du ravalement de façade.

Une autre nouveauté est à venir et au combien spectaculaire : la métamorphose du personnel d'accueil.

Parfaitement, vous pourrez observer prochainement nos charmantes hôtesse ADP se muer en hôtesse "de choc".

Plus sérieusement, la direction d'Aéroports de Paris a pris la décision de faire appel à du personnel d'une société de gardiennage pour occuper la fonction d'accueil.

Aussi, fini la plaisanterie, tous à vos badges et un conseil, ne l'oubliez pas ou ayez une pièce d'identité sur vous, sans quoi point de sésame.

Par ailleurs, gardez-vous bien de parquer votre véhicule à Raspail sans autorisation, désormais ADP a les moyens de vous débusquer.

A bon entendeur, salut.

NB : Est ce qu'un siège social new look serait propice à séduire les futurs actionnaires d'Aéroports de Paris ?!!

Un uniforme NEW LOOK!

Après la transformation en SA, le nouveau logo bancal, la nouvelle identité sonore qui donne la migraine, le toilettage du Siège, il ne reste plus qu'à changer d'uniforme.

Le logotype est composé de deux couleurs: le bleu nuit et l'orange clémentine. Le nouvel uniforme reprendra donc les nouvelles couleurs.

Vous n'aimez pas l'orange? Vous n'aimez pas la coupe des trois prototypes d'uniforme? Soyez certains que votre avis sera pris en



compte par Monsieur GRAFF qui aura la lourde responsabilité en tant que président du jury de l'élection « miss uniforme ADP » de choisir parmi les trois candidats restant l'uniforme qui sera porté par les agents.

L'esthétique de la coupe n'est pas important, ni le choix des accessoires. L'objectif est que les agents brillent comme des sapins de Noël dans les aéroports et que les passagers les voient de loin.

Cours particuliers d'écriture et de langage

La direction a créée une mini charte d'identité visuelle qui présente les règles de base d'utilisation du nouveau logotype Aéroports de Paris et son univers graphique: couleurs, typographies... et les principales règles d'écriture ou de langage.

On peut y lire:

« Le nom Aéroports de Paris s'écrit avec un A majuscule, un d minuscule et un P majuscule. Il convient de ne plus utiliser l'acronyme ADP auquel il faut préférer le nom complet. »

« Le genre d'Aéroports de Paris est masculin. » (eh oui, on dit

un aéroport et pas une aéroport).

Puis, la direction rappelle l'appellation des aéroports:

« Paris-Orly (attention à la majuscule et au tiret)

Paris-Charles de Gaulle (attention aux majuscules et au tiret)

Paris-Le Bourget (attention aux majuscules et au tiret) »

Mais soyez rassuré car la direction ne prend pas les 8000 agents pour des ignorants...la mini charte n'ayant été distribuée qu'à l'encadrement!!!



ACTIONARIAT SALARIAL= association capital travail

L'origine de la participation des salariés au capital des entreprises date de la loi dite « d'association capital travail », promue par le régime de Vichy, puis abolie après-guerre, et reprise par le général de Gaulle. Cette loi s'intégrait dans les deux cas dans un vaste projet de mise en place d'un ordre corporatiste dans lequel les organisations syndicales deviennent co-législateurs et agissent en nom de l'intérêt général...

C'est la doctrine sociale de l'église qui s'applique dans la mesure où la « Communauté d'entreprise » érigée en dogme fait que patrons et salariés sont censés être main dans la main.

Cette conception sociale est bien entendu à l'opposé de celle que nous défendons, basée sur l'antagonisme entre les classes.

Comme le disait André Bergeron, on ne peut pas être « gouvernants » et « gouvernés ».

Cette loi dite d'association capital travail prévoyait bien entendu que les travailleurs seraient associés au capital mais sans pouvoir contrôler l'entreprise au cas où les promoteurs de l'autogestion aient des velléités, et seulement 10% des actions pouvaient être acquises par les salariés.

Depuis la vague des privatisations et notamment la loi de 86, les salariés peuvent détenir jusqu'à 20% des actions des entreprises en cours de privatisation.

Dans la plupart des cas, les « propositions » ont été relativement alléchantes, les salariés bénéficiant de tarifs avantageux.

Nous ne jèterons pas la pierre aux agents qui, le cas échéant, décideront de devenir actionnaires, en espérant qu'ils ne donneront pas mandat, en tant qu'actionnaires, au Conseil d'Administration pour procéder à leur propre licenciement.

Osons espérer aussi que l'action ADP, dépendante totalement des aléas de la santé du transport aérien, par définition incertaine, ne suive pas l'exemple d'Eurotunnel »...

Mais nous ne collaborerons pas à la privatisation, à l'ouverture du capital, pas plus que nous n'accepterons que le temps stocké par certains collègues sur leur Compte Épargne Temps se transforme en actions.

Les organisations syndicales sont convoquées à une multitude de réunions sur ce sujet : la question de notre participation se pose sérieusement.

Comment fonctionne une S.A ?

Une société anonyme, par définition, est composée d'actionnaires « privés », qui prennent des décisions en Assemblée Générale, donnant mandat à un Conseil d'administration.

En droit international, celui qui contrôle plus de 51% des actions est considéré comme « majoritaire ». En droit européen, une société est considérée comme « européenne » dès lors qu'au moins 51% des actions appartiennent à une personne morale* ou physique.

En droit américain, une société est considérée « américaine » seulement si au minimum 75% des actions sont détenues par une personne morale ou physique. Ce protectionnisme capitaliste trouve une réponse compréhensible : un actionnaire – ou un groupement d'actionnaires – détenant plus de 33% des actions détient une « minorité de blocage » et peut bloquer tout processus de décision.

C'est probablement pourquoi les salariés-actionnaires n'auront jamais plus de 20% des actions selon le droit français...

2006 sera, sauf si... ; l'année du bradage de 49% des actions d'ADP qui seront vendues, mais à qui, et à quel prix ?

Le prix de l'action ne sera pas décidé par le Conseil d'Administration, mais par la Bourse. Et ensuite ?

Si tout va bien, si le transport aérien poursuit sa croissance sans 11 septembre, sans guerre en Irak, sans SRAS, la S.A ADP rétribuera ses « actionnaires » qui, comme toujours, estimeront que ce n'est pas suffisant, lorgnant sur nos acquis, ou pire, amplifiant une certaine réputation hors ADP sur notre productivité...

Notre masse salariale sera bloquée, nos effectifs comprimés, la plupart des départs non remplacés, ce qui est déjà le cas depuis la préparation active de la privatisation.

Mais si la S.A plonge dans le rouge, la recette est malheureusement connue pour sortir du « rouge » et booster l'action.

Cette recette, pour ceux qui ne la connaissent pas, commence par char.....

COIN D'HUMOUR : Notez les bonnes !

Un jeune cadre dynamique, embauché dans une entreprise nouvellement privatisée comme DR hache, est reçu par l'ancien DR hache, viré. Celui-ci lui remet trois enveloppes, numérotées, lui disant :

« Si vous êtes convoqué par le PDG, qui vous engueule, vous menace, sortez une enveloppe.

Surtout, ne vous trompez pas sur l'ordre. Je n'ai rien d'autre à vous dire. »

Un mois plus tard, le jeune DR hache est convoqué par le PDG courroucé :

« Cela fait un mois que vous êtes là, et rien n'a changé ! Je vous donne un mois pour que cela aille mieux ! » Pris de panique, le DR hache ouvre la première enveloppe et lit :

« Tout est de la faute de mon prédécesseur, c'était un vrai con, incompetent de surcroît. »

Le PDG, acquiesce, mais, un mois plus tard le convoque de nouveau.

« Cela fait déjà deux mois... »

Le jeune fouille précipitamment dans son sac, sort l'enveloppe n° 2, et la lit :

« Rassurez-vous, je prépare une restructuration, et tout ira mieux. »

Le PDG accepte, mais le re-convoque un mois plus tard.

Sachant qu'il allait se faire engueuler, le jeune DR hache avait déjà préparé la troisième enveloppe, et il lit :

« PREPARE TROIS ENVELOPPE POUR TON SUCCESEUR »



Déclaration des membres FO de la commission reclassement médical

Nous constatons depuis quelques années et notamment depuis la réorganisation au sein d'ADP une augmentation des dossiers de reclassement médical, liés à une dégradation des conditions de travail des salariés .

Une expertise du cabinet Emergences à la demande du CHSCT réalisée en 2004, sur l'impact de la réorganisation sur les conditions de travail a conclu à l'augmentation du stress « négatif » dans certaines directions d'ADP ; le Laboratoire d'anthropologie appliquée travaille actuellement sur l'étude du stress dans certains secteurs cibles de l'entreprise, à l'initiative cette fois ci de la direction .

En tant que représentants du personnel, nous sommes confrontés à des situations individuelles de « souffrance au travail » qu'il s'agisse de harcèlement moral ou de surcroît de travail, ayant pour conséquence une atteinte à la santé morale des salariés, (épuisement, fatigue morale et physique et dépression).

Les acteurs de la prévention de la santé, médecine du travail, et service social sont les premiers sollicités par les salariés en souffrance. La médecine du travail délivre alors une fiche d'inaptitude au travail pour une reprise dans le service de l'agent , euphémisme pour indiquer que l'agent ne peut pour des raisons de harcèlement ou d'épuisement continuer à exercer une activité dans une atmosphère délétère de travail. Dans le meilleur des cas, l'agent « harcelé » est déplacé et l'agent « surmené » affecté sur une autre activité, ce qui règle le cas individuel mais ne permet pas de mettre un terme à la situation de harcèlement ou de stress qui perdurera pour d'autres salariés.

Les agents en situation de harcèlement ou d'épuisement ont pour la plupart interpellé leur hiérarchie, en vain sans recevoir l'écoute nécessaire d'un responsable qui au contraire, a remis

en cause leur travail, leurs compétences et leurs performances au lieu d'envisager une meilleure répartition des tâches ou un changement d'organisation du travail.

Les salariés les plus âgés, les plus anciens dans l'entreprise mais aussi les plus vulnérables semblent être plus touchés par les dégradations de leurs conditions de travail ; leur reconversion n'en est que plus problématique et le reclassement médical est parfois leur seul recours.

Les restrictions budgétaires d'effectif décidées par la direction d'ADP ne laissent guère de marge de manœuvre pour les reclassés « médicaux » car il ne s'agit plus d'aménagement de poste de travail dans le service de l'agent mais d'un transfert d'activité, ou d'une reconversion professionnelle.

Quant aux mesures d'accompagnement, elles demeurent largement insuffisantes, la gestion de l'emploi n'étant pas, semble-t-il l'une des priorités de l'entreprise.

Nous, membres FO de la commission de reclassement médical, déposons un droit d'alerte sociale en rappelant à l'employeur son obligation de la préservation de la santé des salariés mais également ses obligations de résultats en termes de protection de la santé.

Nous demandons que soient prises en compte dans les meilleurs délais, les situations d'urgence des agents en reclassement médical et qu'une démarche de non discrimination à leur encontre soit enfin menée par la direction d'ADP.

Les directeurs se font tout petits

Le Comité d'entreprise d'ADP était devenu une véritable chambre d'enregistrement. Les réorganisations se succédaient, des éléments erronés nous étaient communiqués, des chiffres manquaient., les directeurs ne répondaient même plus à nos questions...

Les syndicats furieux rejetaient les dossiers mais rien ne changeait. Le DG nous écrivait, nous informant qu'il avait pris connaissance de nos votes CONTRE mais qu'il appliquait quand même la réorganisation dans l'intérêt d'ADP.

La réorganisation du Bourget fut l'une des premières réorganisations qui fut présentée au CE en présence du nouveau directeur général.

Le dossier était incompréhensible et inacceptable, les élus eurent beaucoup de questions importantes liées aux nouvelles missions que la DGAC effectuait auparavant et qui étaient transférées à ADP.

Après un débat houleux où le directeur du Bourget en a pris pour son grade, le DG a déclaré qu'il avait pour principe d'écouter les directeurs mais a reconnu ne pas avoir tout compris.

Monsieur de RONNE a donc vu sa réorganisation ressortir aussi vite qu'elle était rentrée par la grande porte du CE. Il a été prié par le DG de revenir en janvier avec un dossier tenant la route.

FO ADP

Roissy: bureau 2R4060, module MN, CDG2
Orly: bureau 5360, Orly Sud

Téléphone : 01 48 62 14 79 (CDG)
01 49 75 06 41 (Orly)
Messagerie : fory ou fool @adp.fr

**Bonne année
2006!**



FO est restée fidèle aux principes qui lui ont fait quitter la CGT en 1947 qui n'était plus la Confédération générale du travail.

Nous sommes restés fidèles aux engagements que nous avons pris en 1947, vis-à-vis de la classe ouvrière. Ces engagements ont sans cesse guidé le combat de « Force Ouvrière » pour la liberté.

La CGT-FO combat pour la liberté, l'émancipation, le bien-être des travailleurs et la paix dans le monde.

Indéfectiblement attaché à la démocratie, et dans l'intérêt des travailleurs, le syndicalisme, accomplissant ses missions en toute indépendance à partir de ses options, doit contribuer à ce que les hommes, appelés à participer à son action et forgeant eux-mêmes leur destin, soient

LIBRES-SOLIDAIRES-RESPONSABLES

FO, le respect de vos droits, le droit au respect

Un service très PALACE à ADP

La direction a innové pour les fêtes de fin d'année en créant un nouveau service d'accueil « VIP ».

Un grand manteau violet, des étoiles dorées brodées et un chapeau ridicule sur la tête, voici l'uniforme des 170 grooms d'ADP.

Leurs outils de travail? Un chariot à bagages et leurs petits bras.

La fiche de fonctions de ces portiers? Attendre dehors l'arrivée des passagers en taxi et dégainer le chariot à bagages avec le sourire.

Les conditions de travail? Travailler à une température inférieure à 0°, sous la neige et sans parka ADP.

Leur formation: pratique de la musculation recommandée pour pouvoir porter les bagages.

Ce service VIP gratuit, on ne le retrouve pas à la sortie du RER,

du VAL ou des bus. Finalement, le petit peuple qui utilise les services publics pour se rendre à l'aéroport n'a pas le droit au portier gratuit.

Ce service fonctionnera jusqu'au 2 janvier car nos grooms qui sont tous étudiants vont reprendre le chemin de la Fac (ils seront au moins au chaud).

Espérons que la direction ne va pas avoir la mauvaise idée de rajouter la fonction « porteur de bagages » dans les fiches de fonctions des agents commerciaux et des agents d'intervention et de les transformer en Mère Violette.

A quand l'enregistrement des passagers dehors à la sortie des taxis comme aux USA?



En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, FO suppose que ces pauvres étudiants n'ont même pas eu droit à la formation gestes et postures, ni à la vaccination gratuite contre la grippe.

Quand à leur salaire? Le ridicule ne paye pas, ça nous le savons déjà.