



Aéroports de Paris

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

Echos du CA

6 juin 2006

La privatisation d'ADP est engagée

Mardi 30 mai le CA d'ADP a adopté une série de résolutions permettant l'ouverture du capital. Fidèles à leur mandat, les élus FO se sont opposés à ces résolutions, comme ils se sont opposés au Contrat de Régulation Economique qui prévoit une augmentation de 20% de la productivité, soit à trafic constant, la suppression d'un poste sur cinq.

Autre enjeu majeur : le Statut du personnel d'Aéroports de Paris. Bien sûr, on nous a dit et répété : l'Etat restera majoritaire et donc, le Statut est préservé.

Tout le monde sait ce que sont devenues ces promesses à Air France, à France Télécom, à Gaz de France !

Le « document de base » qui présente ADP aux futurs actionnaires indique au § 17.2.2 « **Statut du personnel du Groupe** » :

« Les salariés d'Aéroports de Paris relèvent de contrats de droit privé et du Code du Travail. A l'exception des personnels régis par un contrat particulier, des apprentis sous contrats d'apprentissage et des jeunes sous contrats spécifiques liés à la politique de l'emploi, ils bénéficient d'un statut particulier qui a été mis en place le 1^{er} janvier 1955 par arrêté du ministre des travaux publics, des transports et du tourisme et du secrétariat d'état aux affaires économiques du 10 juillet 1955 alors que les salariés de ses filiales sont exclusivement soumis aux dispositions du Code du travail ».

Or, le même document explique :

« Les effectifs du Groupe ont augmenté de 3,7% sur 3 ans, cette croissance est due à la progression des effectifs d'Alyzia (en particulier la filiale Aviance, directement concurrente de l'escale ADP) (+22,2%), sensible en 2005, et à la hausse des effectifs de Hub télécom (+86,7%), les effectifs d'Aéroport de Paris diminuant quant à eux de 3,0% sur cette période (8.203 à 7.955) ».

Ainsi, en 3 ans, 248 postes sous statut ont été supprimés et transférés aux filiales ou aux sociétés sous-traitantes dont le mérite principal est de permettre d'échapper au statut du personnel ADP.

Au moment où s'ouvre le capital d'ADP, les réorganisations succèdent aux réorganisations, entraînant des suppressions de poste comme aux commerces où 9 postes sont supprimés, comme dans les ateliers de maintenance des installations ou des véhicules, comme à l'exploitation, aux infos, aux renseignements téléphonés... Pas un service n'échappe à la logique de l'EBE (C'est dire

les objectifs de productivité du contrat avec l'état (CRE)) et le budget des effectifs 2006 adopté en novembre a été revu à la baisse dès le mois d'avril, alors que de l'avis même de la Direction, l'augmentation de trafic est exceptionnelle.

Pourquoi une telle situation ? L'enjeu c'est le statut du personnel que le document base synthétise ainsi pour informer les futurs actionnaires :

« De surcroît, l'article 1 de la loi n° 2005-357 du 20 avril 2005 relative aux aéroports précise que la transformation d'Aéroport de Paris en société anonyme n'a pas de conséquence sur le régime juridique auquel est soumis le personnel.

- *Une procédure d'affichage des postes à pourvoir permet d'informer l'ensemble des salariés et de susciter les candidatures ;*
- *En sus de leur rémunération de base, les salariés perçoivent : (i) la majoration pour ancienneté de 1% par année de présence plafonné à 21% ; (ii) la prime de 13^{ème} mois (traitement de base mensuel majoré de 10% puis du pourcentage d'ancienneté de l'agent) ; (iii) la prime complémentaire versée en juin égale à 95% du traitement de base mensuel majorée du pourcentage d'ancienneté; (iv) la prime d'assiduité (non cadres) ou la gratification de fin d'année(cadres); (v) éventuellement des primes de sujétions professionnelles; (vi) les salariés ayant au moins deux enfants à charge perçoivent un supplément familial de traitement ; (vii) le montant de l'indemnité de départ en retraite et de l'indemnité de licenciement est calculé comme suit: un traitement de base mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, la moitié du traitement de base mensuel de 10 à 20 ans et le quart du traitement de base mensuel au-delà ; et (viii) des avantages complémentaires en cas de maladies, accidents de travail ou décès ;*
- *La possibilité pour les salariés de travailler à temps partiel pour convenance personnelle : le mi-temps est rémunéré 60%, le trois-quarts temps est rémunéré 80% ;*
- *Des congés spéciaux payés sont attribués à l'occasion d'événements familiaux y compris déménagement ».*

Voilà ce qui est insupportable dès maintenant pour l'ouverture du capital et qui le sera encore plus demain et il faut rassurer les futurs actionnaires :

« Les salariés des autres entreprises du Groupe relèvent des conventions collectives spécifiques à leurs activités. Par exemple, Hub télécom relève de la convention collective nationale des télécommunication, Société de Distribution Aéroportuaire de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et le groupe Alyzia de différentes conventions en fonction de leur domaine d'intervention ».

La solution est trouvée pour échapper au statut et le vider de son sens en supprimant les postes sous statut au profit des filiales et de la sous-traitance.

Et ils voudraient nous faire croire que le statut du personnel n'est pas remis en cause !

Voilà, les interventions des élus Force Ouvrière au Conseil d'Administration.

Voilà, ce qui motive nos votes et nos prises de positions.

Pourquoi nous nous prononçons contre l'ouverture du capital ?

Intervention de Jean-Louis GUY au C. A. du 14.04.06

« Je partage totalement, ce qui vient d'être dit par mon collègue, je pense qu'il traduit bien l'inquiétude du personnel que l'on tente de masquer par les réunions de présentations de l'actionnariat salarié.

On nous dit : Nous sommes totalement dans les standards appliqués depuis des années en matière d'ouverture du capital et comparable à ce qui a été fait pour d'autres entreprises publiques à EDF, à Air France.... Ça ne nous rassure pas du tout !

Tout simplement parce que l'expérience a montré qu'il y avait une autre rhétorique qui était tout aussi habituelle, dans toutes ces opérations : elle consiste à rassurer le personnel en leur disant : « ne vous inquiétez pas, ça ne va rien changer, le statut sera préservé... l'Etat restera majoritaire...ADP ce n'est pas pareil ... ce n'est pas comme AF ...».

C'est cette rhétorique que vous reprenez aujourd'hui et qui nous rassure encore moins, puisque dans tous les exemples que vous avez cités et auxquels vous faites référence, c'est exactement l'inverse qui s'est passé par la suite ! Avec des gouvernements de droite comme de gauche, pour être à l'aise et pour bien montrer que ce n'est pas pour nous un point de vue politique ou idéologique que nous défendons au travers de ça.

Mais la réalité est là : les "ouvertures du capital" ont ouvert systématiquement la voie à la privatisation. On le voit encore récemment avec Gaz de France.

Avec pour nous une différence majeure, à Gaz de France, le statut est un statut de branche, c'est à dire que même avec des modifications, et même avec ce qui risque de se passer pour les salariés de GDF dans les mois qui viennent, il y a un statut de branche qui reste.

Aéroport de Paris, a dans le transport aérien un statut particulier qui était attaché à l'Etablissement Public, qui n'est pas un statut de branche. Et on sait bien, la différence entre le statut du personnel et les conventions collectives de branche, qui peuvent se rattacher aux différentes activités d'ADP. Et les agents d'ADP savent faire la différence entre les conditions statutaires, celles qui sont inscrites dans les articles du statut et dans le manuel de gestion et ce à quoi sont promis nos sous-traitants ou les filiales qu'ADP a déjà commencées à constituer pour échapper au statut du personnel.

Donc, l'inquiétude du personnel dont parlais à juste titre mon collègue elle porte très précisément sur ces questions là, parce que demain, il suffit d'une loi (comme pour gaz de France) pour changer le 51% et le statut personnel d'ADP n'existe plus

Et comme par ailleurs, les marges bénéficiaires ne suffisent jamais. Comme vous l'avez dit lors de la séance sur la présentation des comptes, les résultats d'ADP seraient « décevants ». Or, la seule variable d'ajustement pour améliorer les marges des futurs actionnaires, c'est de « comprimer les charges » comme vous l'avez dit c'est à dire réduire les effectifs, remettre en cause le statut et bloquer les salaires .

Alors, les agents ne sont pas idiots : s'il faut comprimer les charges pour dégager des marges pour les actionnaires, ce n'est pas les quelques actions distribuées au personnel qui compenseront la différence.

Donc, voilà les questions auxquelles nous sommes confrontées aujourd'hui et qui motive notre opposition l'ouverture du capital. Encore une fois ce n'est pas une position idéologique, c'est une position très pragmatique :

Ainsi par exemple quand la Direction nous dit, que les conditions statutaires du personnel sont incompatibles avec le marché de l'assistance en escale ouvert à la concurrence avec la Directive escale de 1996. Mais si le statut du personnel ne permet pas de « s'aligner sur le marché », pour l'activité escale, pour quelle activité d'ADP ça serait encore possible ? Pour l'immobilier ? Pour l'exploitation des aéroports, pour les parkings, pour la fourniture d'énergie, pour quelles activités d'ADP le raisonnement qui vaut aujourd'hui pour l'escale et hier pour les télécoms, ne serait-il pas valable demain ? Posons-nous la question. C'est cela qui crée l'inquiétude du personnel.

Pour ces raisons, nous nous opposons aux résolutions qui nous sont présentées aujourd'hui.



A ceux qui nous disent nous ne sommes plus en 1945, l'Etat n'a pas d'argent

En 1945 l'Etat a constitué l'Etablissement Public Aéroport de Paris, en y regroupant un certain nombre de services de l'Etat, pour donner plus d'efficacité et reconstruire un complexe aéroportuaire pour répondre au développement du transport aérien.

Quelle entreprise privée aurait pu relever ce défi ?

Les moyens dont l'Etat a doté l'Etablissement public, on le sait, ont été ceux donnés en 45 et depuis, plus rien.

Alors, nous posons une question : « pensez-vous sincèrement qu'avec le capital dont était doté ADP en 45, sans aucune augmentation de capital ne soit faite depuis, une entreprise privée, avec des actionnaires qui cherchent une rentabilité la plus rapide possible, aurait pu relever ce défi ? Quelle entreprise privée aurait permis de développer les infrastructures aéroportuaires qu'ADP a réalisés sans aucune aide de l'état, créant des dizaines de milliers d'emplois, avec les possibilités de développement que l'on connaît ? ». Nous répondons : Aucune !

Vous dites l'Etat n'a plus de sous ! Mais pour certaines choses l'Etat en a, vous le savez bien ! Il y a des exonérations de charges qui se sont démultipliées depuis des années sans qu'ADP Etablissement public n'en ait trop bénéficié, c'est le moins qu'on puisse dire ! Alors, il faut regarder tout ça un peu plus globalement avant de dire : que l'Etat n'a pas de sous, donc on ne peut rien attendre de lui ..., donc ouverture de capital. Je dirais que c'est un peu court comme raisonnement !

L'Etat aurait pu pour le moins accorder à ADP Etablissement Public les mêmes garanties de redevances qu'il accorde aujourd'hui à ADP SA pour faciliter la privatisation. Quand on veut noyer son chien ... !

Avec Force Ouvrière, exigeons des garanties pour :

- **Le remplacement de tous les postes vacants.**
- **La titularisation des emplois précaires.**
- **L'arrêt des réorganisations et de l'externalisation des activités.**