



Une autre escale, c'est possible !

Elle s'appelle *G. UNBONBOULOT*, elle travaille dans le service de l'escale à Orly (ESCO) depuis 10 ans avec les avantages et les contraintes du statut ADP et un traitement de base de 1300 euros. Sa rémunération, ses conditions de travail, ainsi que celles de ses 666 autres collègues, mettraient en danger ADP et le devenir de l'escale.

Il s'appelle *Jean CAUT*, il travaille comme agent piste à l'escale de CDG, (ESCR), avec 1200 euros de traitement de base. Il trouve les journées longues depuis que son travail est sous traité à la filiale Aviance. La pression psychologique est forte pour qu'il finisse par accepter d'être repris dans d'autres conditions sociales chez NEWCO ou tout simplement qu'il aille voir ailleurs.

Il s'appelle *Pierre Graff*, il est président d'ADP, sa rémunération s'est envolée de + 67 % en 2006, ses patrons sont ravis: les cours de l'action ont été multipliés par deux depuis l'entrée en Bourse.

Il s'appelle *l'Etat*, il est le grand patron de Pierre Graff et détient encore 68 % du capital, il vient de décider de s'octroyer un dividende de l'ordre de 63 millions d'euros et 30 millions d'euros pour les autres actionnaires.

Nous sommes l'intersyndicale Spe-CGT, FO, CFDT et Sictam-CGT, nous représentons globalement 58,21% des salariés et estimons que les directions passées et actuelles d'ADP ont conduit une stratégie visant à la mort de l'escale. Dans notre précédent tract nous mettions en perspective le plan « Newco » avec les précédents plans de restructuration. Avec ce document, nous voulons présenter des pistes pour un avenir différent de l'escale.

Nous voulons démontrer qu'une autre voie est possible pour assurer un plan de relance soucieux de la pérennité de l'escale et du maintien du statut social de ses 667 salariés.

La direction d'Aéroport de Paris dévoile le vrai visage de son projet escale.

Selon les dernières informations disponibles, durant la période du plan :

- Ce sont entre 50 et 70 salariés de l'escale d'ADP qui seraient embauchés par « Newco » après avoir démissionné d'ADP. Cela permettra à la nouvelle filiale « Newco » d'embaucher 500 agents (pour remplacer les agents de l'escale) bien moins payés, bien moins protégés et avec des conditions de travail dégradées ;
- Pour les autres cela serait une mutation au sein d'ADP, une cessation anticipée d'activité, la retraite ou un « départ volontaire » (sic).

C'est un plan social déguisé !

Jusqu'à présent, il était en effet mal venu de parler de plan social en pleine période électorale et surtout cela aurait frôlé l'indécence au moment où l'entreprise distribue des dividendes records et où les cours de la Bourse montent au ciel.

C'est la mort de l'escale annoncée.

Comment ce énième plan permettra-t-il à ADP de « *rester durablement et significativement parmi les acteurs de l'assistance en escale* » ? (interview de M. Rubichon dans le journal d'Aéroports de Paris, mai 2007)

C'est la poursuite et l'amplification des trois restructurations antérieures fondées essentiellement sur le moins-disant social. **Cette logique a pourtant échoué !**

Le principal objectif de la direction est d'échafauder **une filiale d'assistance en escale « socialement acceptable »** (c'est-à-dire à bas coût social). Au final, **cette filiale pourra être revendue**. Et la direction est prête à dépenser vraiment beaucoup d'argent pour cela (plus de 40 millions d'euros).

C'est intolérable ! Nous ne pouvons laisser brader l'assistance en escale. C'est une activité cruciale pour assurer la meilleure qualité de service de tout l'aéroport.

Il est de notre responsabilité, en tant qu'Intersyndicale, de faire des propositions pour sortir de l'impasse. **C'est pourquoi, en lien avec l'action des élus du Comité d'Entreprise, nous souhaitons mettre en débat les principaux axes d'un contre-projet.** Il est possible d'utiliser autrement l'argent que la direction est prête à mettre dans ce plan de « sabotage ».

L'intersyndicale propose un projet de reconquête de l'escale au lieu de soins palliatifs. Ce projet doit permettre de réconcilier efficacité économique et justice sociale, pérennité de l'escale au sein d'ADP et statuts sociaux avancés.

Reconstruire l'escale c'est possible !

- Il est possible de reconstruire, à moyen terme, une escale digne de ce nom. Trop long nous rétorquera-t-on ! Mais la direction a mis 10 ans pour faire mourir cette activité afin d'organiser sa sortie du groupe. Notre projet prend en compte les évolutions technologiques des métiers (notamment pour le passage avec l'arrivée de nouvelles technologies) et doit permettre de regagner des parts de marché laissées à la concurrence.
- Pour cela il est crucial de remobiliser un collectif de travail et un encadrement démotivés par l'absence de perspective de développement de leurs métiers.
- Il est tout autant crucial que la direction négocie réellement avec les organisations syndicales dans le souci d'apaiser un climat social qui s'est fortement détérioré.
- L'Etat, actionnaire principal, doit faire preuve de responsabilité en étant soucieux de l'essor des plates formes aéroportuaires. Il doit être le garant de la stratégie à long-terme d'ADP.

Voici quatre axes autour desquels un projet de reconquête de l'escale pourrait s'articuler. Bien entendu, il devra être enrichi par les salariés eux-mêmes :

I. Un axe stratégique et économique

II. Un axe social

III. Un axe financier

IV. Un axe service public

I. Un axe stratégique et économique : Reconquérir la place d'ADP

a) Faire respecter les règles du marché et le code du travail

Nos concurrents sont connus pour leurs pratiques économiques déloyales, pour la sous-traitance en cascade qui met en cause, qualité, sûreté et sécurité et bien sûr leurs procédés sociaux trop souvent dignes du 19^{ème} siècle.

La direction d'ADP et l'Etat sont restés étrangement silencieux et passifs. Cela n'est plus possible !

La direction doit utiliser tout l'arsenal réglementaire et juridique à sa disposition pour faire respecter les règles de la concurrence, de la sécurité et le droit social : actions contre le dumping économique et social, pour le respect des normes de sécurité et de sûreté environnementales, de qualité.

La direction d'ADP n'a pas mis en œuvre toutes les ressources du droit face à des concurrents au comportement la plupart du temps peu scrupuleux. Au contraire, elle utilise ces pratiques « déloyales » pour se défaire de l'escale.

Pourquoi la quasi absence d'efforts commerciaux durant les dix ans écoulés. Pourquoi aussi peu de salariés dans le commercial ? Or, cet effort commercial n'était-il pas dès le 1^{er} plan de restructuration déterminant ?

b) Communiquer sur le rapport qualité/prix du service d'ADP.

La direction d'ADP a été capable en 2005 et 2006 de mener une campagne de publicité somptuaire afin de se faire connaître auprès des actionnaires potentiels (frais de publicité de 15,5 millions d'euros et de 12 millions d'euros respectivement pour 2005 et 2006).

A contrario, elle n'a jamais montré de velléité similaire pour faire connaître l'escale auprès de ses clients potentiels et des passagers. Pourtant, ce sont des pratiques commerciales courantes quand on décide de relancer un produit.

Une campagne commerciale auprès des clients potentiels et une campagne de publicité auprès des passagers doivent être entreprises sans tarder. N'est-ce pas nécessaire pour qui « *invite le monde entier* » et « *veut être à chaque instant à la hauteur du rêve de Paris* » ?

BAA, l'opérateur aéroportuaire britannique, privatisé dans les années quatre-vingt-dix a abandonné depuis longtemps les services d'assistance en escale. Ceux-ci n'étaient pas assez rentables du point de vue des actionnaires, car il y avait déjà à l'époque 15 sociétés en concurrence.

La direction de BAA entend réduire de nouveau le nombre de prestataires autorisés, car la libéralisation totale du marché d'assistance en escale a été jugée comme responsable essentiel de la dégradation de la qualité de service du système aéroportuaire londonien.

En effet, selon les termes mêmes de la directive européenne de 1996, l'assistance en escale est « *indispensable à la bonne exécution du transport aérien...* » Les services d'assistance en escale « *fournissent une contribution essentielle à l'utilisation efficace des infrastructures aéroportuaires* ».

c) Construire des alliances et des coopérations d'assistance aéroportuaire

Nos concurrents sont partie intégrante de groupes européens, voire internationaux présents sur plusieurs aéroports, pouvant offrir leurs services dans de nombreux endroits dans le monde aux compagnies aériennes. Notre présence uniquement sur Paris constitue, au titre de l'escale, un handicap évident.

Pourtant, la direction d'ADP ne semble pas s'en préoccuper.

La direction doit agir pour établir des rapports de coopération, voire des alliances d'escale avec d'autres aéroports, voire des groupes spécialisés. Cela permettrait de négocier des contrats globaux offrant des services d'escale dans le monde entier. Cela serait un atout de poids pour discuter avec les compagnies aériennes et leurs alliances (Star Alliance, One World...).

L'aéroport de Francfort (Fraport) a un accord privilégié avec Lufthansa pour l'assistance aéroportuaire. Fraport occupe 80 % du marché. L'opérateur germanique équilibre ses comptes et assure un statut social à ses salariés et à celui de ses filiales. Par ailleurs, l'escale de Fraport est présente, par l'intermédiaire de filiales, en Espagne, au Portugal, en Grèce, en Autriche.

Pourquoi cela ne serait-il pas possible ici ? Pourquoi ne pas avoir envisagé de négocier un accord de coopération avec Air France, principale compagnie présente sur nos aéroports ? Pourquoi ne pas avoir développé une alliance internationale avec d'autres opérateurs du secteur afin de proposer une offre multi-aéroports aux compagnies aériennes ?

d) Regrouper les filiales : en finir avec les gâchis de cette « usine à gaz ».

Au fil des différents plans de restructuration, la direction a créé une multitude de filiales sous-traitantes de l'escale ADP, avec des conditions sociales dégradées.

La direction est désormais obligée de reconnaître que cela génère des coûts de gestion non négligeables. La direction estime ces surcoûts à 3,2 millions d'euros par an. Mais en fait c'est un coût beaucoup plus important :

- Le transfert massif d'activités de l'escale ADP vers les filiales a généré d'importants coûts de désorganisation,
- L'impossibilité pour les différentes sociétés et structures de lisser l'activité.

Cela se traduit aussi, dans certains cas, par le sous-emploi des moyens humains et matériels et la multiplicité des centres de décisions.

Un projet de reconquête de l'escale passe par **le regroupement de la multitude de filiales au sein d'une même structure, sur la base du plus grand dénominateur social commun**. Cela devrait être associé à une recapitalisation par ADP de cette grande filiale. Recapitalisation qui doit être suffisante pour mener un plan à moyen terme et redresser durablement l'activité.

Ce regroupement des filiales devrait réduire les différents coûts, permettre une meilleure organisation entre l'escale ADP et cette super filiale. Cela devrait déboucher sur de meilleurs résultats financiers, mais aussi qualitatifs, bases d'une reconquête de parts de marché.

A terme, l'idéal serait bien sûr l'intégration de cette nouvelle filiale au sein de l'escale de la maison mère.

Pourquoi avoir persisté si longtemps dans la multiplication des filiales d'assistance en escale ? La direction savait pertinemment qu'une telle structure générerait des coûts supplémentaires, de la désorganisation sans gains significatifs et durables par ailleurs.

e) Une nouvelle « croissance » de l'escale

Le fondement d'un projet de reconquête de l'escale est celui d'une nouvelle croissance qui permettrait d'amortir les coûts fixes, une organisation plus efficace et une productivité plus importante, une qualité de prestations améliorées et éventuellement l'offre de nouveaux services. Le trafic passager des aéroports parisiens devrait croître d'un peu moins 4 % d'ici à 2010 d'après le Contrat de Régulation Economique. C'est une base conséquente pour une telle croissance.

Pourquoi brosser un tableau si noir de l'évolution du marché de l'assistance en escale, alors que les prévisions de trafic sont si bonnes ? Pourquoi, par exemple, ne pas prendre en compte l'accord de ciel ouvert (« open sky ») qui devrait permettre l'arrivée de nombreuses compagnies aériennes et donc des clients potentiels ? Pourquoi ne pas tenir compte également du développement des low cost ?

Sur dix ans, au rythme de croissance du trafic prévu dans le Contrat de Régulation Economique, le nombre de passagers supplémentaire représentera l'équivalent d'une fois et demi le trafic actuel d'Orly. C'est autant d'opportunités supplémentaires.

II. Un axe social : Promouvoir les personnels

a) Organiser le maintien des salariés au sein d'ADP maison mère

Avec le plan New-Co, les pressions psychologiques et les différentes mesures d'organisation du travail actuelles, la direction met tout en œuvre pour pousser les salariés vers la sortie, d'une manière ou d'une autre.

L'intersyndicale refuse que des salariés soient poussés à la porte, le plus souvent dans les pires conditions. Par contre, nous pouvons souscrire à l'idée d'un nouveau "PARDA" qui concernerait **l'ensemble des salariés** d'ADP et non pas seulement ceux de l'escale ou de ceux qui libèrent un poste pour l'escale.

b) Avant ce plan social déguisé, la loi obligeait ADP à négocier la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

La négociation d'une véritable GPEC, comme la loi y oblige les entreprises, était le préalable à tout plan de restructuration de l'escale d'ADP et de ses filiales dans le groupe. La GPEC aurait dû permettre l'évolution professionnelle des salariés d'ADP en fonction des changements organisationnels, technologiques etc. Dans le cadre d'un projet de reconquête de l'escale, elle aurait été probablement efficace.

Comment ne pas être atterré par l'inertie de la direction à ce sujet ? Tous les salariés savent depuis de nombreuses années, que les métiers de l'escale devront changer (billet électronique, BLS etc.). Certains métiers changeront profondément, voire disparaîtront et d'autres apparaîtront. Un accord de GPEC doit permettre d'aider à la reconversion des personnels (formation etc.), de créer de nouveaux postes et non pas de supprimer des emplois.

N'oublions pas que le risque sur l'emploi est réel. Dans le cadre du plan "Newco", la direction ne s'engage pas au-delà de fin 2008. De plus à l'heure actuelle ce sont 200 personnes qui sont déjà sans affectation au sein d'ADP (**Hors Effectif**). Que deviendront les 300 à 400 salariés de l'escale que la direction prétend reclasser au sein de la maison mère et notamment ceux d'Orly puisque les créations d'emplois sont sur CDG ?

III. Un axe financier : Réduire la pression de la Finance

a) Des résultats excellents pour les actionnaires

Pendant dix ans, la direction a financé des plans de restructuration, sans que cela pose problème. Et, aujourd'hui, les pertes deviendraient telles, qu'elles en seraient intolérables et qu'il faudrait fermer l'escale. Mais intolérable pour qui ? Pour les actionnaires !

Un peu de pudeur Messieurs les actionnaires ! En 2006, le groupe ADP a réalisé 200 millions d'euros de bénéfices, et vous avez décidé de vous verser 93 millions d'euros de dividendes. Record européen battu ! Quant à l'introduction en Bourse, elle a coûté environs 53 millions d'euros au groupe.

Les pertes de l'escale (-14 millions d'euros au niveau du groupe) ne mettent pas en péril l'entreprise. Mais les exigences de rentabilité se font sentir d'autant plus que le cours de l'action ADP a doublé en un an et que les appétits s'aiguisent avec les perspectives de désengagement de l'Etat. En somme, avant de vendre, il faut rendre la mariée encore plus belle.

Les actionnaires (majoritairement l'Etat) doivent revoir à la baisse leurs exigences de rentabilité et décider de ne pas se verser d'aussi substantiels dividendes. C'est d'ailleurs le sens de la motion votée très largement par le Comité d'Entreprise le 11 mai 2007 (14 voix pour et 4 abstentions).

b) Un projet de reconquête économe

A l'opposé du plan « NEWCO », véritable « arme de destruction massive » des emplois et de l'activité, le projet de reconquête présenté par l'intersyndicale est économe :

- Économe en coûts exceptionnels liés à des départs massifs de personnel.
- Économe en conflits sociaux et en image de marque.
- Économe en frais de structure.

Mais **nous nous refusons à être économes sur les êtres humains** : la croissance de l'activité d'ADP génère des besoins d'emplois que la seule productivité ne peut combler. Par contre, cela nécessite de mettre en place rapidement une véritable Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences au niveau du groupe. Cela permettrait de trouver au sein d'ADP les compétences qui existent déjà ou qui peuvent éclore moyennant un plan ambitieux de formation.

Nous souhaitons ainsi agir concrètement pour « faire de la gestion des ressources humaines le premier levier de modernisation et de progrès » comme nous y incitent les orientations stratégiques de la direction.

c) Un projet soucieux de l'intérêt général

Le projet présenté par l'intersyndicale est non seulement soucieux des intérêts des salariés, mais aussi de l'intérêt des citoyens. Nous refusons de rejeter sur la collectivité le coût des dysfonctionnements de l'entreprise et de l'appétit financier d'une minorité. Le chômage coûte cher à la collectivité. La sécurité du transport aérien ne concerne pas que les usagers, mais également les citoyens.

IV. Un axe service public : Responsabiliser l'Etat actionnaire

Avec notre projet, nous souhaitons interpeller aussi les dirigeants politiques du pays à plusieurs niveaux.

- **L'Etat est aussi responsable de l'emploi chez ADP**

En tant qu'autorité de tutelle, l'Etat ne peut se laver les mains d'un plan qui liquide l'emploi correctement rémunéré au profit de postes précaires et aux salaires indigents. Comment alors « *gagner plus* » ?

- **L'Etat est responsable de la qualité du service public**

L'Etat souhaite-t-il voir ADP évoluer comme son homologue britannique, BAA, abandonnant le service aéroportuaire, perdant de vue sa mission d'assurer un bon service public à tel point que le gouvernement britannique se pose la question de réaliser des investissements publics afin de développer les capacités aéroportuaires et ne pas mettre en péril la vitalité économique du pays ?

Nous préférons un modèle équilibré de développement durable qui ne sacrifie pas tout au "*court terme*" aux exigences de rentabilité. D'autres aéroports ont conservé leur escale, précisément pour préserver la qualité du service public.

- **L'Etat est co-responsable de l'évolution européenne sur les aéroports.**

Les gouvernements successifs depuis 1996 se sont peu préoccupés des conséquences sociales, en termes de qualité et de sécurité. Les aéroports se plaignent d'une moindre qualité.

La Fédération Européenne des Travailleurs du transport (ETF, organisation syndicale européenne dont sont notamment membres la CFDT, la CGT, et FO) a signalé des pertes d'emplois et d'importantes dégradations des conditions sociales et de travail dans les secteurs de l'assistance aéroportuaire et de la sécurité aérienne.

L'Etat, et la direction d'ADP, doivent profiter de la révision de la directive sur l'assistance aéroportuaire pour faire prédominer une amélioration de la protection sociale de tous les salariés intervenants dans le secteur, pour interdire la sous-traitance en cascade, veiller à des contrôles stricts dans le domaine des qualifications et des formations. Et au moment où l'on parle de relancer la construction européenne et le couple franco allemand, pourquoi ne pas envisager une coopération renforcée entre Fraport et ADP pour l'assistance en escale ? L'Etat est co-décisionnaire, au travers du Conseil des Ministres européen qui adopte les directives préparées par la Commission européenne.

Les engagements pris par la direction et l'Etat doivent être tenus !

- L'intersyndicale s'inquiète de l'évolution stratégique d'ADP vers le profit à tout prix, pour satisfaire les appétits boursiers.
- ADP dispose d'une place au premier plan sur son marché et par ses missions de service public, y compris dans les engagements du CRE.
- Des engagements précis avaient été pris par le gouvernement, tant pour le maintien du périmètre d'ADP, que pour le maintien du statut du personnel dans le périmètre, notamment l'escale.
- Une autre escale est possible, encore faut-il que nous ne soyons pas les seuls à le demander.

**Tous ensemble pour
une autre escale**

Juin 2007