



Plan social à l'escale : exigeons le maintien du statut, l'arrêt de l'hémorragie des emplois !

La Direction d'ADP a réuni les syndicats le 5 septembre pour leur présenter le dossier de « Plan de Sauvegarde de l'Emploi », (anciennement plan social), qui sera soumis à la consultation du Comité d'entreprise le 11 septembre.

Ce dossier « confidentiel » reprend, point par point, l'accord dit de méthode signé par les syndicats CFDT, CFTC, CFE-CGC et UNSA-SAPAP, à savoir :

- des départs en « PARDA défiscalisé » à 55 ans pour les agents de l'escale, et 57 ans pour les agents de l'exploitation et administratifs, à condition que les postes libérés permettent de reclasser les agents de l'escale (la filière technique étant exclus du dispositif) ;
- des démissions négociées de l'entreprise, pour ceux qui acceptent de quitter le statut ADP soit pour rejoindre la « New co », soit pour monter ou reprendre une société, soit pour un emploi salarié ailleurs ;
- une « certaine priorité » de reclassement au sein d'ADP, pour les 350 postes que la Direction entend créer ou libérer d'ici fin 2008 avec l'octroi d'une prime de reconversion.

Tout ceci est-il légal et acceptable ?

FO n'a rien contre les départs en préretraite, mais :

- La loi de financement de la sécurité sociale interdit la défiscalisation des « aides au départ », notamment pour les licenciements déguisés en préretraite, tant qu'un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences le prévoyant n'a pas été conclu.
- L'accord est discriminatoire, puisque les agents des secteurs techniques sont exclus du dispositif, même si des agents de l'escale pourraient y trouver un point de chute ;

FO n'a rien contre les agents qui préfèrent continuer à exercer leur métier, en travaillant pour la filiale, puisque le statut du personnel prévoit dans son article 4 les détachements, les agents conservant le statut ADP, ils sont salariés de la filiale aux conditions de la filiale pendant deux ans renouvelable, mais :

- FO n'accepte pas le chantage à la démission pour les agents qui veulent continuer à exercer leur métier tout en aidant la New co à grandir et survivre ;
- FO n'accepte pas que le principe du transfert de l'unité économique de l'escale vers la filiale se fasse en oubliant le social, au mépris du Droit élémentaire du travail, (L 122-12).

FO se bat pour de vraies reconversions, garanties, pour tous, sur la base du volontariat, en prenant le temps d'identifier les besoins de l'entreprise et les capacités des agents, mais :

- Seulement 350 postes seront créés ou libérés d'ici fin 2007 dont 72 sur Orly;
- D'ores et déjà, les UO agissent comme des baronnies et écartent les agents de l'escale des postulations pour « promouvoir » des agents à qui ils avaient fait des promesses ;
- La direction n'est pas crédible quand elle prétend, dans ces conditions, que personne ne restera sur le carreau ;
- Elle fait donc preuve d'hypocrisie, puisqu'à l'issue de l'accord les mesures et dispositions réglementaires et statutaires s'appliqueront aux « résiduels », (NDLR), comprendre les licenciements économiques prévus par les articles 8 et 9 du statut du personnel.

FO n'était pas demandeur d'un accord de GPEC car ceux-ci peuvent préparer des « accords de méthodes », comme celui signé aujourd'hui, mais :

- Force est de constater que la Direction est dans l'illégalité de ne pas avoir respecté la loi en négociant un accord de GPEC alors que la loi l'y obligeait, puisqu'elle savait pertinemment que l'escale était menacée ;
- L'accord signé récemment à Air France, comme dans d'autres grandes entreprises, assure une totale garantie de non licenciement économique, et le maintien du lien avec la maison mère en cas détachement au sein du groupe. La direction se moque de qui lorsqu'elle dit que les détachements dans la « New Co » ne sont pas possibles, puisque non prévus par l'accord ?

Consciente de son erreur, la Direction vient de décider d'engager (enfin, et trop tard !), la négociation sur la GPEC, en inversant l'ordre normal, étant de ce fait dans l'illégalité. FO jugera sur pièce et exigera dans ces négociations :

- Le maintien du statut, de tout le statut, et entre autre la possibilité pour tous les agents de conserver le statut du personnel si une filiale a besoin d'eux ;
- Une vraie garantie de l'emploi, de non licenciement économique, et pas seulement jusqu'à fin 2008 ;
- L'arrêt de l'hémorragie des effectifs, de la destruction d'ADP par la filialisation ou l'externalisation.

Dans ces conditions, FO prendra ses responsabilités pour aller en justice et exiger la suspension des effets de l'accord de « méthode » et annuler le PSE tant que des vraies garanties n'ont pas été négociées et conclues.

FO est bien entendu favorable à une nouvelle mobilisation, soit le jour où le CE est consulté sur le « volet » social, le 11 septembre, soit le jour où la Direction justifie sur le plan économique la suppression des 600 postes, le 26 septembre.

Souvenons-nous : dans le cadre du changement de statut d'ADP, deux engagements forts avaient été donnés par le gouvernement :

- **Maintien du statut du personnel ;**
- **Maintien du périmètre actuel d'ADP.**

Mobilisons-nous pour exiger le respect des engagements.

Syndicat Général FO Aéroports de Paris

Roissy : Bureau 2R04 060 Module MN

Orly : Bureau 5360 Orly sud

Tél. 0148621479 Fax 0148622044 **site internet : <http://foadp.free.fr>** Tél. 0149750659 Fax 0149750256

Courriels: roissy.foadp@free.fr

fo.adp@free.fr

orly.foadp@free.fr

Intranet : fory@adp.fr

fool@adp.fr