



In**FO**rmations

Panique à bord : la crise est vraiment là !

Les « milieux » de la finance, craignant un effet boule de neige, ou jeu de dominos, ont tenté de cacher la vérité... A les entendre, la crise liée aux « subprimes » aux Etats Unis n'aurait pas de conséquence majeure pour l'Europe en général et la France en particulier. Mensonge, une fois de plus. La spéculation ne concernait malheureusement pas uniquement l'accès à la propriété mais également les crédits à la consommation. Les banques se sont comportées comme des usuriers des temps modernes, jusqu'au moment où les ménages endettés se sont trouvés dans l'incapacité de rembourser leurs dettes, tout comme les pays en difficultés qui ne peuvent, avant même de pouvoir rembourser leurs dettes, payer les intérêts au FMI. Tel un tsunami, la crise déferle sur le monde entier.

Privatiser les bénéfices, nationaliser les pertes...

La solution serait-elle de faire payer une nouvelle fois le contribuable en « nationalisant » les pertes ? Cette solution ne viserait qu'à colmater à court terme la brèche tout en aggravant la crise sur le long terme. Le Président Sarkozy se place en « chevalier blanc » moralisateur et prône le « capitalisme régulé ». Si son discours était honnête, il stopperait le processus de privatisation de La Poste, envisagerait la renationalisation des autoroutes, secteur très lucratif, et réaffirmerait qu'il est hors de question d'envisager une plus grande ouverture du capital d'ADP vu la conjoncture économique dégradée qui se profile.

Si la crise économique persiste, nous rentrerons en récession et l'activité du transport aérien chutera inévitablement. Alors, nul ne doute qu'on fera payer les pauvres car ils sont bien plus nombreux que les riches.

La seule solution, augmenter le pouvoir d'achat des citoyens !

En attendant, une réalité économique s'impose : seule la relance de la consommation par l'augmentation du pouvoir d'achat peut permettre une sortie durable de la crise. Où sont les engagements électoraux sur le pouvoir d'achat des français ; le pouvoir d'achat ne cesse de baisser quant bien même l'on essaie de le maintenir artificiellement par le biais des crédits à la consommation ?

Le syndicat est indépendant de tout parti, et tant mieux, c'est notre force. Cette indépendance ne signifie pas soumission à la pensée unique, qui consiste à dire qu'il n'y a pas d'autre solution que le capitalisme.

Salaires 2008 :150 euros pour solde de tout compte ?

L'augmentation générale des salaires n'ayant été que de 2,5%, l'accord sur les salaires prévoyait une clause de rendez-vous en cas de dérapage de l'inflation au-delà de 2.5%. Une première réunion a donc eu lieu le 23 septembre.

L'inflation cumulée sur les douze derniers mois, constatée par l'INSEE est de 3,2% et tout un chacun sait que cet institut minore l'indice des prix en ne prenant pas suffisamment en compte l'augmentation des matières premières et de l'énergie.

Alors qu'il eut été normal que l'augmentation générale des salaires soit portée à 3,2%, au minimum, la Direction a proposé comme « solde de tout compte » une prime « one shoot », hiérarchisée à 50%, allant de 104 euros pour l'échelon 110 à 281 euros pour l'échelon 408 et correspondant à 150 euros dans sa moyenne.

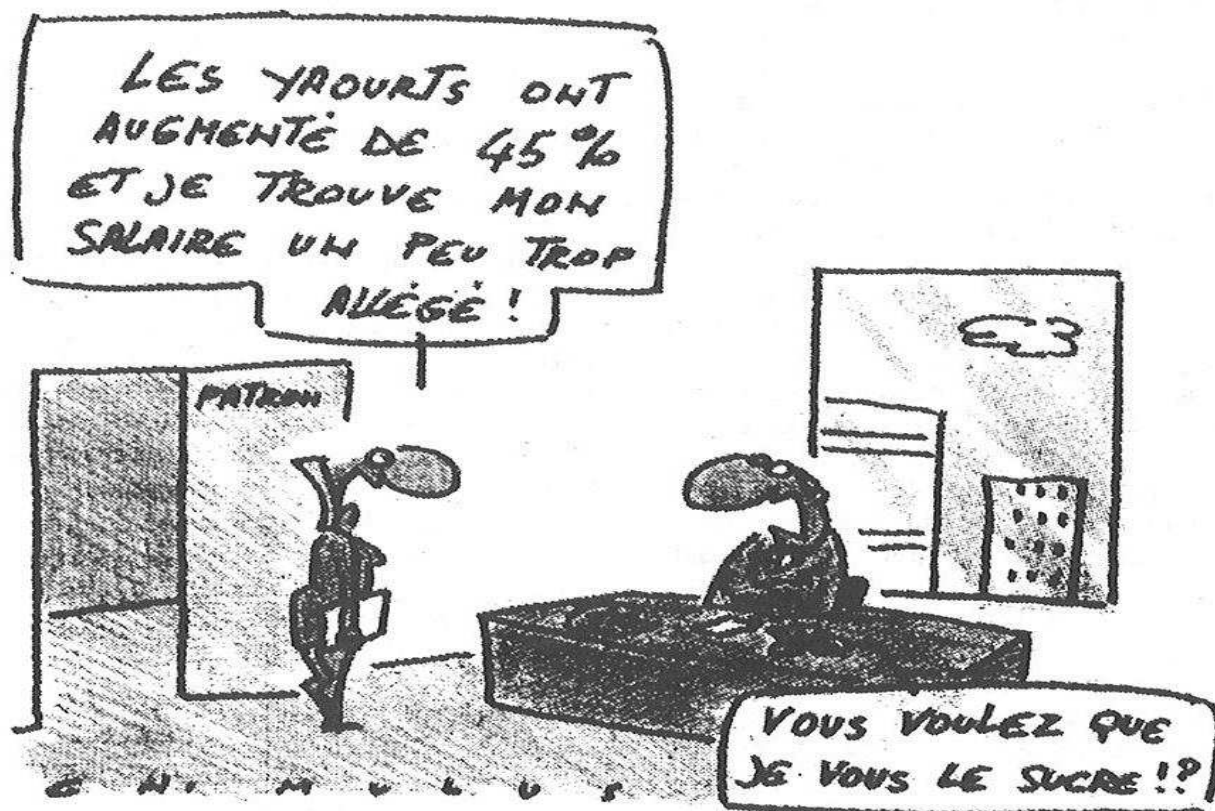
L'ensemble des syndicats a rejeté ces propositions car ce genre de mesure n'impacte en aucune manière l'évolution générale des salaires.

Scoop !

Une deuxième réunion de négociation a donc été programmée par la Direction le 30 septembre. Elle a maintenu sa prime « one shoot » hiérarchisée à 50% et a proposé une augmentation générale de l'indice de 0,0055%. Ceci signifie que le traitement de base du personnel évoluera une nouvelle fois en deçà de l'augmentation du coût de la vie.

Signer, oui, mais pas pour des miettes...

Force Ouvrière ne signera pas cet accord puisqu'il ne garantit pas le maintien du pouvoir d'achat pour tous, et persiste à proposer une augmentation d'un montant fixe du traitement de base pour tous, permettant ainsi de favoriser les bas salaires et les agents en début de grille, qu'ils soient en exécution, en maîtrise, ou cadres.



Quelle ambition pour les cadres ? La mort du statut du personnel !

Après avoir mené une « réflexion » durant plusieurs mois, aidée d'un consultant réputé, (Towers Perrin), la Direction a décidé de consulter les organisations syndicales sur le « statut des cadres ». Quatre réunions sont programmées courant octobre sous l'intitulé de « Projet de modernisation de gestion et de rémunération des cadres ».

La Direction a consulté un échantillon représentatif des cadres, environ 10% et a organisé des « ateliers », qui, comme toujours, sont orientés en fonction des desiderata en utilisant les méthodes participatives qui peuvent être à la limite de la manipulation.

Quel est le constat de la situation ?

De nombreux cadres sont démotivés ; ils estiment qu'ils n'ont aucun pouvoir réel de décision ou n'ont pas les moyens nécessaires pour atteindre leurs objectifs. Parfois, les objectifs sont imposés et ne sont pas réalistes. D'autres s'estiment sous-payés au regard du marché et de leurs diplômes et compétences. Par ailleurs, il ressort du « sondage » que bon nombre de cadres ont confiance en leur hiérarchie directe, mais ils ont une perte de confiance dans les hautes sphères de l'entreprise.

Une situation voulue...

Depuis plusieurs années, la Direction a eu une pratique d'embauche et de gestion des cadres rétrograde, sous-payant les jeunes embauchés, distribuant des promotions en catégorie IV selon le fait du prince, bien plus qu'au regard des compétences et qualifications. Ce faisant, la Direction a non seulement « acheté la paix sociale » **mais a de plus bouleversé les frontières entre cadre A, cadre B, catégorie IV et Directeurs. Les salaires évoluant systématiquement en deçà de l'inflation, la grille des salaires s'est écrasée au fil des années.**

Vers l'individualisation des salaires et la méthode objectifs/résultats

La Direction veut mettre en place un système de rémunération variable comme cela se fait dans bon nombre d'entreprises (privées, bien entendu). Une part importante (de l'ordre de 10%) serait calculée en fonction des objectifs fixés et des résultats obtenus. La Direction entend, par là même, faire de nouveaux gains de productivité. La solution avancée par la Direction viserait à « sortir » les cadres du statut ADP, ce qui impliquerait, de fait, le changement du statut du personnel lui-même. A ce jour, le statut s'applique à tout salarié ADP, quelle que soit sa catégorie professionnelle.

Un « nouveau statut de cadres » serait créé et imposé à tous les nouveaux embauchés, ainsi qu'aux « volontaires ». Ce « statut » serait dépouillé de l'ancienneté, de l'avancement, probablement également du SUFA, tout ceci au nom de l'équité, et du principe de « à travail égal, salaire égal !!!

Le début de la destruction du statut du personnel

L'article 1 du statut du personnel, qui est sa clef de voûte, puisqu'il ne prévoit aucune exclusion, s'applique de par la loi à tout salarié d'ADP. Créer un « nouveau statut » qui s'accolerait au statut du personnel existant serait un coup fatal au statut du personnel lui-même. Or le statut du personnel **un et indivisible** que nous connaissons permet aujourd'hui à la direction de faire à peu près ce qu'elle veut puisque l'avancement des cadres se fait « au choix », celui des catégories I et II entre un an, en cas de changement de qualification et à partir de trois ans et maximum cinq ans.

La GPEC a bon dos.....Ou était-elle un leurre ?

A en croire les « rumeurs » sur le terrain, alimentés par de prétendus tracts syndicaux mensongers, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) serait le nouveau fléau qui va frapper le personnel ADP, si par malheur l'accord GPEC, (ou les accords*), était signé (s).

Les agents souhaitant juger par eux même pourront s'adresser à notre syndicat et constater que la désinformation va bon train notamment à la veille des élections. Ainsi, selon certains « rédacteurs », nous perdrons la garantie de l'emploi. Nous ne l'avons jamais eue, et nous l'aurions avec la GPEC, sous condition certes, mais plus que jamais. Selon d'autre « détracteurs rédacteurs », nous serions obligés d'accepter le transfert dans les filiales avec perte du statut faute de quoi nous serions « virés ». Encore un mensonge, puisque la mobilité ne peut se faire que sur la base du volontariat.

Enfin, le scénario « catastrophe » est de nouveau brandi avec des effets d'annonce selon lesquels il ne resterait que 1000 agents ADP, les autres transférés dans les filiales...

La vérité est que la direction d'ADP a refusé pendant des années de mettre en place un accord portant sur la « formation tout au long de la vie », conciliant la gestion prévisionnelle et la formation continue pour maintenir le niveau requis des personnels, les adapter aux évolutions technologiques, et les aider à se préparer à évoluer en vue d'une évolution de carrière sur des métiers et qualifications dont l'entreprise aura besoin.

Or l'accord sur la formation professionnelle était signé en 2003 par toutes les confédérations syndicales, et a fait l'objet d'une loi en 2004. La seule « transposition » de l'accord et de la loi a été l'accord formation ADP, qui n'est pas respecté, la direction le reconnaît elle-même, vu l'absence d'accord GPEC.

Le sabotage organisé de cette négociation, au niveau du groupe ADP, ainsi que sa transposition pour ADP (S.A.), laisse à penser que ceux qui se sont « couchés » en signant un « accord de méthode » pour l'escale, qui préparait un « Plan de sauvegarde de l'emploi », préfèrent sauver la face que défendre les intérêts du personnel.

Selon notre confédération, et selon différentes jurisprudences, l'accord de méthode escale est le pire exemple de mauvaise gestion prévisionnelle qui puisse exister : la Direction cache jusqu'à la dernière minute sa décision de liquider l'escale ADP, négocie « en douce » un plan d'aides à la démission, aux départs en préretraite alambiqué et défiscalisé, en ayant oublié l'essentiel :

Informez en amont le personnel via ses représentants, laissez du temps au personnel pour se préparer et envisager une formation en vue d'une reconversion intelligente...

Ceux-là se seraient-ils bien plus préoccupés par leurs intérêts personnels et celui de leurs militants, plutôt que de l'intérêt général ? Ceux qui ont entraîné leurs organisations syndicales dans cette voie de garage seront-ils encore là pour rendre compte, au-delà du 31 décembre, date à laquelle la direction ne s'engage plus vis-à-vis du personnel de l'escale à ne pas procéder à des licenciements

FO n'aime pas la polémique mais trop c'est trop : ces mensonges ont permis à la direction de consolider ses pratiques opaques**, lui laissant ainsi le temps de préparer la casse du statut du personnel en commençant par les cadres.

**L'accord de transposition pour ADP de l'accord de groupe ne verra le jour que si l'accord de groupe est signé de façon majoritaire, or il a été « torpillé ».*

***Il faut savoir que sans même prévenir au préalable les syndicats, (en tout cas pas FO), la Direction a « noté et évalué » tous les cadres, utilisant la très contestable méthode Hay, et seulement la moitié des cadres ont été informés et ont eu connaissance de la restitution. Elle est belle la transparence.*

Syndicat Général FO Aéroports de Paris

Roissy : Bureau 2R04 060 Module MN
Tél. 0148621479 Fax 0148622044

site internet : <http://foadp.free.fr>
Fax 0149750256

Orly : Bureau 5360 Orly sud
Tél. 0149750659

Courriels: roissy.foadp@free.fr

fo.adp@free.fr

orly.foadp@free.fr

Intranet : foryl@adp.fr

fory@adp.fr fool@adp.fr

fool1@adp.fr