



Pourquoi élire des représentants au Conseil d'Administration ?

Depuis 1983, avec la loi sur la « démocratisation du secteur public », les entreprises nationales, établissements publics, et les entreprises dans lesquelles l'Etat détient plus de 50% des actions, les salariés élisent leurs représentants au Conseil d'Administration.

Le changement de statut d'ADP n'a pas modifié cet état de fait et le personnel d'ADP, ainsi que celui des filiales qui remplissent les conditions légales, éliront leurs représentants pour un mandat de cinq ans. Ils seront au nombre de six, sur un total de dix-huit, six étant représentants de l'Etat, les six restants, personnalités qualifiées, (nommées par l'Etat).

Les administrateurs élus par le personnel ont un droit de vote décisionnel, alors que dans la plupart des instances, notamment au Comité d'entreprise, ils n'ont qu'un rôle consultatif, permettant au Chef d'entreprise de passer outre leur avis. C'est une institution importante, donc une élection importante. Le rôle des élus dans le C.A, selon la Loi, n'est pas de revendiquer, ni de négocier, mais de veiller à la bonne gestion de l'entreprise dans l'intérêt de ceux qui les ont élus. La loi prévoit donc l'incompatibilité de ce mandat électif avec celui d'élu au Comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical.

Dans quel contexte se situent ces élections?

L'ENJEU pour le personnel d'ADP: Le statut du personnel

Il y a cinq ans, la question centrale était de combattre le changement de statut d'ADP, et, en quelque sorte, « sauver les meubles » lorsque le gouvernement a décidé de faire passer en force sa loi dite de « modernisation des aéroports ». Ainsi, nous avons obtenu des engagements sur le fait que l'Etat resterait majoritaire dans le capital d'ADP, ce qui permettait de préserver le statut particulier du personnel d'ADP. Malgré ces engagements, nous étions opposés à ce changement de statut et pas seulement parce qu'il prévoyait clairement la mort de l'escale d'ADP. En effet, notre analyse était qu'à terme il ne reste d'ADP qu'un noyau dur, tout étant sous-traité ou filialisé. N'est-ce pas en invoquant que le coût du personnel était trop élevé que la Direction a décidé d'externaliser l'escale ?

La question centrale aujourd'hui pour le personnel d'ADP est le maintien du statut du personnel pour tous, puisque tout le monde sait, même de façon intuitive, qu'après les cadres ce sera le tour des

agents en haute maîtrise (2C), puis des maîtrises (2B) et de l'exécution (IB). Il s'agit donc d'empêcher la Direction d'ADP de mettre en place son plan « Ambition cadres ». Même si certains y gagneront peut-être au départ, puisque la Direction est prête à mettre le prix, imaginons un statut du personnel sans avancement automatique, sans ancienneté, sans indemnité complémentaire (prime vacances), sans SUFA, avec un salaire correspondant au « prix du marché », par définition fluctuant, complétée par une prime variable accordée si les objectifs annuels sont atteints par l'agent. Quant aux avancements-promotions, ils seraient distribués au bon vouloir du « manager » au dessus de soi...

Dans un premier temps, à en croire la direction, seuls les cadres seraient concernés mais la logique implacable de « l'argent-roi » nous oblige à nous demander si nos dirigeants n'aimeraient pas

conserver un statut du personnel par nature contraignant, en retirant les avantages sociaux inspirés du statut de la fonction publique.

On ne peut pas parler du contexte de ces élections sans parler de la crise qui touche directement le transport aérien, donc indirectement ADP et ses filiales, qui va aggraver la politique actuelle visant à

favoriser les profits au détriment de l'emploi. ADP a perdu depuis son changement de statut plus 500 emplois, particulièrement en exécution, et malheureusement, la décision de geler tout recrutement externe devrait générer la suppression d'environ 200 postes cette année. Après l'escale, se sont les agents d'intervention d'aérogare qui sont supprimés... Qui peut prétendre être à l'abri ?

L'enjeu pour le personnel des filiales: l'égalité des droits

Il y a cinq ans, notre syndicat avait été le seul syndicat à contester le fait que le personnel de la SAPSER d'Orly, filiale à 100% d'ADP soit exclu du processus électoral à cause du statut juridique de la filiale qui n'était pas une société anonyme alors que le personnel de la SAPSER de CDG pouvait voter. En effet, la direction d'ADP avait à l'époque décidé de restructurer son groupe Alyzia en créant une sous filiale Alyzia Handling, en la dotant d'un statut de SNC. Il en était de même pour le personnel d'Alyzia sûreté exclu de l'élection parce que la filiale n'avait pas 24 mois d'existence alors que le personnel était issu de la filiale SIFA que la direction avait décidé de couler.

Pour cette élection, le tribunal d'instance a invalidé l'exclusion par la direction d'ADP des filiales Alyzia et Alyzia sûreté, lesquelles voteront donc.

Notons aussi que pendant dix ans, même si FO ADP ne déposait pas de liste aux élections, FO était la seule organisation à dénoncer le fait que les filiales étaient toutes exclues du vote...

Par ailleurs, nous avons toujours revendiqué que le statut du personnel d'ADP soit appliqué aux personnels des filiales comme c'est le cas par exemple à EDF-GDF, les filiales ayant le même statut que celui de la maison mère. Notre syndicat a toujours essayé

d'élargir les acquis du personnel d'ADP aux autres entreprises de nos plateformes notamment en obtenant le 13^{ème} mois et les primes de vacances pour de nombreuses entreprises, même si les conventions collectives ne les prévoient pas.

Mais la stratégie de la direction est tout autre, ADP se comportant comme une "holding" capitaliste avec sa kyrielle de filiales et mettant même le personnel de la maison mère en concurrence directe avec celui des filiales comme ce fut le cas entre l'escale d'ADP et la filiale Aviance France.



De façon générale, FO a toujours dénoncé l'attitude des dirigeants d'ADP "détachés" dans les filiales, voire parfois avec le double parachute ventral puisque fonctionnaires, qui entretiennent en permanence

la haine entre les salariés des filiales et ceux de la maison-mère, alors que formellement, les filiales sont 100% ADP.

Cette attitude est à mettre en relation avec la politique antisociale menée au sein du Conseil d'Administration, les filiales étant mises en concurrence systématiquement avec des groupes sans scrupules qui n'hésitent pas à bafouer le code du travail, les conventions collectives.

Cette politique a provoqué la remise en cause des

conventions collectives, notamment celle de la manutention et du nettoyage des aéroports, (dite SAMERA, du nom du syndicat patronal), au profit de la convention Transport aérien, moins favorable pour la grande majorité des salariés.

Cette politique a également eu pour effet de remettre en cause des acquis importants au sein des conventions, et notamment, en 2008, avec la remise en cause de la majoration du dimanche à 100% dans la convention de la manutention, avec l'accord de toutes les fédérations sauf FO.

Concernant la sûreté aéroportuaire, alors que tout

un chacun reconnaît qu'un vrai statut social devrait être négocié, ADP continue à confier des marchés à des groupes qui jouent avec la vie des personnels en refusant de négocier la reprise de 100% de ceux qui sont laissés pour compte en cas de changement de prestataire.

Ce faisant, ADP met en péril l'avenir des salariés de ses propres filiales, et notamment Alyzia sûreté, qui ne sont pas à l'abri de "magouilles" ou de « règlements de comptes" entre patrons qui pratiquent le dumping social en tout impunité et avec la bénédiction des donneurs d'ordre et jettent les salariés à la rue comme résultante de leurs "choix économiques".

Quel programme pour Force Ouvrière ?

FO, au plan national comme au plan de l'entreprise, n'est pas favorable à la cogestion, et estime que chacun doit tenir son rôle : la direction dirige, les syndicats revendiquent, font respecter les textes, et négocient des accords. FO est favorable à la politique contractuelle, mais ne signe que des accords favorables au personnel.

Au sein du C.A, FO continuera à défendre l'entreprise contre la multitude d'attaques qu'elle subit régulièrement, souvent à tort, des politiques, des transporteurs aériens, du public, des médias...

FO sera comme toujours à la pointe du combat pour la défense du statut du personnel d'ADP, de son unicité, et pèsera pour qu'ADP arrête sa politique du « faire faire » au lieu du « savoir faire ».

Concernant les filiales, FO mettra tout en œuvre

pour que cesse une politique "schizophrénique" qui vise à opposer en permanence les salariés de la maison mère à ceux des filiales, voire à utiliser les filiales comme des oubliettes pour se débarrasser des dirigeants devenus indésirables dans la maison mère. FO combattra la politique d'alignement de la politique sociale dans les filiales sur celle des sous traitants en exigeant des clauses de respect de la politique sociale dans les marchés.

En ce qui concerne les marchés de sous-traitance, FO sera extrêmement vigilant à la politique sociale pratiquée, car il est toujours facile d'invoquer le motif économique comme unique raison de sous-traiter et de passer par des sous-traitants qui pratiquent le dumping social.

Au fil des années, le nombre de directeurs à ADP a été multiplié par trois, le nombre de catégorie IV a explosé et les cadres A et B ont le sentiment d'avoir perdu toute responsabilité. Quant aux catégories exécution et maîtrise, elles sont sinistrées ou frap-



pées de sinistrose.

Le bilan social est éloquent : en 2008, seulement 6 agents ont été promus en exécution principale alors que 12 cadres sont passés en catégorie IV, soit cadre dirigeant.

Si vous pensez que notre discours est caricatural, vérifiez nos chiffres. En quelques années la masse salariale d'ADP est passée de 35% à 23% et cette année, pour la première fois, la plus value, (excédent brut d'exploitation), faite par ADP est supérieure à la masse salariale (814.9 M€ pour

520.30 M€ de charges de personnel).

Malgré cela, la direction d'ADP dit aux syndicats : les salaires c'est +0,8%, et, si vous ne signez pas, ce sera rien ! Pourtant, le montant brut global des 10 plus hautes rémunérations a lui augmenté de plus de vingt pour cent en un an.

Voter FO sera l'occasion pour vous d'avoir un porte-parole, libre et indépendant, dont la seule ambition est la défense inconditionnelle de l'ensemble des salariés qui fait d'Aéroports de Paris une entreprise dont nous pouvons encore être fiers.

Votez le 26 juin pour la liste FO!

Serge GENTILI, ADP, Agent Commercial, CDG

Philippe BOSC, ADP, Cadre B, Orly

Christelle MARTIN, ADP, Agent commercial, CDG

Pascal TOUATI, ADP, Rédacteur principal, Raspail

Isabelle MARCHAND, ADP, Rédacteur, Orly

Fabien ROCHETTE, ADP, cadre A, Orly

Miki WINCZEWSKI, ADP, Agent d'Intervention Aérogare, CDG

Mohamed KAOUACHI, ALYZIA Sûreté, agent sûreté, ORLY

Séverine BOUTON, ADP, Agent Commercial, ORLY

**NE
RESTEZ
PAS SANS VOIX!**

