

2008: L'Escale!

2010: IMO! Et après?

En 2008, la Direction imposait la liquidation de l'Escale sous le prétexte d'un déficit économique et de la concurrence, résultat de l'application de la directive européenne.

En 2010, sans directive européenne, la Direction s'attaque à la direction de l'Immobilier voulant supprimer 159 postes sur 307. Pour IMO aussi, le prétexte est la concurrence mais à la différence de l'escale, il n'y pas de déficit. Au contraire, IMO est l'une des Directions jugée comme stratégique au sein d'ADP, étant avec les commerces, une des directions qui rapporte le plus de marge au sein d'ADP mais pas suffisamment au regard des concurrents: les foncières immobilières.

Déficit économique pour l'Escale, secteur rentable pour IMO: Dans les deux cas, la Direction met en place un PSE - traduire : Plan de Sauvegarde de l'Emploi, en langage politiquement correct, qui a pour but de liquider des centaines de postes statutaires par la voie de la filialisation pour l'escale ou de la sous-traitance pour IMO.

Dans le cadre de l'Escale, la Direction obtenait "*un accord de méthode*" des syndicats à l'exception de la CGT et FO qui ont saisi le TGI (Tribunal de Grande Instance) pour faire annuler l'accord.

A nouveau, la direction propose pour IMO à la signature des organisations syndicales, un accord de méthode pour mettre en place le PSE.

Quel est le cadre de cet accord?

Cet accord a fait l'objet de multiples réunions de négociations courant juillet dans le cadre du volet de l'accompagnement social. FO pour sa part, a décidé de ne pas participer à ses réunions car dès le début, la Direction n'a pas caché l'objectif qu'elle entend faire partager avec les potentiels signataires.

Dès le préambule, elle cite le cadre juridique, de cet accord: "**Article 1233-21 du code du travail: Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.**"

" **Lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de 10 salariés ou plus(...)**" Le cadre est clair. Certes, la Direction s'est engagée à reclasser les agents et à favoriser les départs volontaires afin d'éviter les licenciements secs. Mais le cadre est bien celui d'un plan social, rebaptisé PSE.

De plus, lors du CE du 11 mai, la Direction indiquait que le contexte de la réorganisation de l'Immobilier impliquait un dispositif social qui devrait prévoir les engagements que doit remplir un employeur dans le cadre d'un PSE. Prétextant vouloir faire plus que les mesures minimales prévu par le Code du Travail, la Direction a voulu mettre en place un congé mobilité qu'elle définit ainsi « *comme un accord qui n'est ni un véritable accord GPEC, ni un véritable accord de méthode. C'est un mixte entre les deux qui permet de traiter une restructuration particulière qui prévoit des suppressions de postes. Celle-ci étant traitée sur la base du volontariat allant du congé mobilité au départ en retraite.* »

Traduction: L'accord proposé est un mixte entre:

- La GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) dont le PDG l'a qualifié « d'un outil au service de la stratégie » d'ADP. Stratégie qui prévoit la suppression d'environ 1000 postes d'ici 2015 dans le cadre du CRE (Contre de régulation Economique) signé avec l'Etat courant juillet
- D'un accord de méthode qui a pour but d'organiser les départs de l'Entreprise

Que prévoit cet accord?

La Direction insiste sur le fait que les mobilités se font sur la base du volontariat, les mesures proposées prenant fin au 31 décembre 2010. C'est-à-dire que la Direction laisse 4 mois aux agents pour faire leur choix. Et après, c'est le PASE (Protocole d'Accord sur la Sécurité de l'Emploi) qui s'appliquera à savoir les mutations autoritaires sur une qualification équivalente et éventuellement sur la même plateforme.

Il est proposé notamment dans cet accord:

- **Mobilité interne au sein d'ADP SA**; ce qui est ni plus ni moins que le reclassement;
- **Accompagnement au départ à la retraite**, avec une indemnité de départ prévu au Manuel de gestion majorée de 2 mois de traitement de base. (niveau d'échelon 257 bis – échelon moyen d'ADP);
- **Accompagnement au départ volontaire de l'entreprise pour un autre emploi ou pour la création d'une entreprise**;
- **aide à la mobilité géographique**; ...
- **Maintien de la Rémunération**; *"au cas par cas, en fonction de la situation individuelle de chaque salarié, de son ancienneté dans l'échelon ainsi que des primes de sujétions professionnelles, le cas échéant, l'éventuelle perte de rémunération pourra être compensée soit par l'attribution d'un échelon" ou d'un mixte entre l'attribution d'un échelon et la prime différentielle. Pour le coup, l'usage du conditionnel par la Direction ainsi que sa volonté de traiter au cas par cas les agents est totalement contradictoire avec l'égalité de traitement et laisse la porte ouverte à toutes les dérives.*

Et maintenant ?

La direction fait tout pour obtenir des signataires à son accord.

- **Premier acte**: Courant juillet, la Direction propose aux syndicats participants un calendrier allant jusqu'à la consultation du Comité d'Entreprise prévue pour le mois de septembre, laissant entendre que les négociations sont arrivées à leur terme. Pressée d'avoir des signataires, elle tente d'imposer une date buttoir (le 12 août dernier) pour que les syndicats se prononcent s'ils seront ou non signataires de l'accord.

- **Second acte**: Mi août, la direction propose à nouveau une ultime réunion de négociation fixée le 1^{er} septembre, intitulée **"Mesures sociales dossier IMO : dernière réunion d'échanges"**.

Pourquoi cette dernière réunion? Serait-ce parce l'ultimatum du 12 août n'a pas marché? Serait-ce parce que la Direction craint de ne pas avoir de signataires?

Outre les signatures des organisations syndicales sur l'accord, la loi impose à l'employeur de consulter le comité d'entreprise. La Direction envisage de le faire le 22 septembre prochain.

Contrairement aux réunions portant sur le volet social, FO a participé aux réunions de négociations sur les effectifs. Et, nous avons pris acte des légères avancées concernant le dimensionnement des effectifs et le recul de la sous-traitance concernant la maintenance des bâtiments.

Mais au regard des postes supprimés, ces modifications ne remettent aucunement en cause le fond du dossier d'une part et d'autre part, les effectifs prévus ne permettent pas d'assurer la charge de travail à IMO.

Aussi, signer cet accord nous ramènerait inévitablement à accompagner le plan de suppressions de postes de la Direction à IMO et nous rendrait complice de l'application du plan social dans une Direction qui répétons le, est l'une des direction jugée stratégiques et qui génère des marges importantes et toujours en progression!

Plus généralement, au moment où le CRE prévoit la suppression de centaines de postes d'ici 2015, signer un tel accord pour IMO laisserait entendre à la Direction qu'elle peut l'envisager partout, que les activités génèrent des profits ou non. Cette réorganisation n'est qu'un "ballon d'essai" qui en prépare d'autres.

Pour notre part, activité en déficit ou non, les agents ADP ne peuvent en être tenus pour responsables. A IMO comme dans toutes les autres directions, le rôle du syndicat est de défendre l'emploi, les postes, les qualifications et le statut.

Combattre la politique de suppressions de postes notamment inscrite dans le CRE; revendiquer les postes indispensables; ré internaliser les activités sous-traitées; veut dire refuser de se porter complice de la direction en signant cet accord.

Roissy, le 25 août 2010