

Après le CRE 1, le CRE 2,

Le bilan du CRE n°1 (Contrat de Régulation Economique) passé entre ADP et l'Etat pour la période 2006-2010 a eu pour conséquence la perte de 800 postes alors que l'objectif affiché était la stagnation des effectifs.

Pour le CRE n°2 (2011-2015), l'objectif de la Direction est la baisse des effectifs de 2% par an jusqu'en 2015. La direction annonce d'ores et déjà pour 2011, que 1,5% sera réalisé grâce au plan social pudiquement appelé aujourd'hui PSE (Plan de Sauvegarde pour l'Emploi) d'IMO...

Conséquence de ce plan social, des dizaines de qualifications jugées « sensibles » dans le cadre de la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) "*outil au service de la stratégie*" selon le PDG, sont supprimées à IMO aboutissant à la suppression d'une centaine de postes.

Après l'escalade, un nouveau PSE: IMO !

La direction avec l'escalade a réussi à supprimer en l'espace d'un an plus de 800 emplois. Elle a donc appliqué la même recette avec IMO en proposant comme le Code du Travail le prévoit pour tout plan de licenciements économiques, la négociation d'un accord de méthode appelé ici « accord relatif aux mesures sociales d'accompagnement dans le cadre de la réorganisation de l'Immobilier ». La direction en est très fière puisque l'accord est majoritaire ayant été signé par le SICTAM CGT, la CFE-CGC et la CFDT

FO refuse d'aider la direction à remplir son objectif de suppression de postes en signant des accords de méthode

Le préambule de l'accord cite le cadre juridique: "(...) les parties sont parvenues à la conclusion du présent accord, sur le fondement des articles L1233-21 à L1233-24 du Code du Travail."

L'article 1233-21 indique " qu'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer (...) 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."

Enfin, l'article 1233-22 précise que cet "*accord peut organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe. Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi (...)*"

Le cadre est limpide. La direction s'est engagée à reclasser les agents et à favoriser les départs volontaires. Mais le cadre de cet accord est celui d'un plan social; rebaptisé PSE (Plan de sauvegarde pour l'emploi). Dans le cadre du PSE, la direction s'est appuyée sur les articles du Code du Travail pour négocier avec les syndicats un accord organisant "*la mise en œuvre de*

mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe". C'est ce qui est communément appelé un "accord de méthode".

Le but de cet accord est que les syndicats et la direction se mettent d'accord sur la méthode pour organiser les suppressions de postes! Dès le 11 mai, la Direction indiqua au Comité d'entreprise *"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."*

Les différentes mobilités de l'accord !

Dans l'accord, les mobilités proposées vont du reclassement en interne, au départ d'ADP pour création ou reprise d'entreprise, emploi salarié, congé de mobilité et départ en retraite. S'agissant du départ en retraite, c'est la mobilité qui peut intéresser à titre individuel des agents à IMO mais aussi au delà puisque tout agents ADP peut demander à bénéficier de cet accord sous condition que son poste permette le reclassement d'un agent d'IMO. La Direction ne manque pas de rappeler dans son infodif que *"Les indemnités et les primes bénéficient d'un régime social et fiscal avantageux."* En effet, le pécule est défiscalisé pour les agents mais surtout pour l'entreprise!

En fait, s'agissant de licenciements économiques (même s'ils sont déguisés puisque la situation économique de l'entreprise ne peut justifier des licenciements économiques), les primes et indemnités comme pour tous licenciements ou départs volontaires pour empêcher un licenciement sont défiscalisées

FO ne jette pas la pierre sur les collègues épuisés par une vie de travail et en âge de partir en retraite qui ont bien raison de profiter de la défiscalisation du pécule dans le cadre du plan social d'IMO pour faire valoir leur droit à la retraite.

Mais tout le monde comprendra que FO en tant que défenseur de l'emploi, des qualifications, ne pourra jamais s'associer à ce type d'accord qui entérine le fait qu'ADP puisse imposer un PSE dans une situation où ADP ne cesse de faire du profit.

Après IMO,

FO alerte donc l'ensemble des agents ADP. Après IMO, quel autre secteur ? Quelle autre activité ? Quelle autre Direction ? Quelle autre UO ?

Si la Direction se comporte ainsi dans un secteur qui fait du profit. Comment va-t-elle se comporter dans les secteurs que la Direction juge moins stratégique?

Cette question a d'autant plus de sens avec les objectifs du CRE n°2 à savoir la suppression de 800 postes !

Dans cette situation, plus que jamais, FO ADP revendique :

- **Le maintien de tous les postes; le maintien de toutes les qualifications ;**
- **L'arrêt de la sous-traitance de nos missions et métiers et leurs réintégrations; le maintien de toutes les activités.**

Roissy, le 11 janvier 2010