

GPEC et garantie de l'emploi : Où en sommes nous ?

La GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), les accords de méthode, les PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), le PASE (protocole d'accord sur la sécurité de l'emploi), tout ceci est bien compliqué pour les « non initiés » et Force Ouvrière est conscient que bon nombre d'agents ADP n'est pas suffisamment éclairé sur un dossier fondamental : la garantie et la sécurité de l'emploi.

Afin de combler ce manque d'information ou de compréhension, nous avons interviewé le Secrétaire général de FO ADP.

Peux-tu nous dire ce qu'est cette « fameuse ou fumeuse » gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?

C'est un concept né dans les années 80 visant à anticiper sur les évolutions des emplois, de façon qualitative et quantitative, afin que les entreprises ne se retrouvent pas soit en manque de salariés compétents, (pénurie de personnel sur le marché du travail), ou, à l'inverse, avec des métiers en voie de disparition notamment liés aux évolutions technologiques.

C'est donc, comme au niveau national, la décision de faire migrer des « plombier polonais », des infirmières "espagnoles" faute d'avoir été capables d'anticiper par la formation, les ressources humaines nécessaires ?

Oui, mais cette politique prospective, ou proactive, s'applique désormais au sein des entreprises, de plus de 300 salariés, depuis l'accord interprofessionnel, « la formation tout au long de la vie », puis la loi dite de modernisation sociale, et enfin les dernières lois, qui prévoient un processus d'anticipation pour éviter une pénurie de personnels qualifiés, en utilisant les outils de prospection et surtout la formation professionnelle.

La gestion prévisionnelle est donc globalement positive pour le personnel, et FO y est par définition favorable ?

Non, car la GPEC peut être totalement dévoyée par les employeurs et être utilisée contre les salariés, notamment en les « culpabilisant », les rendant coresponsables de leur « employabilité » s'ils ne se sont pas

préparés eux-mêmes à leurs reconversions, notamment lorsqu'il s'agit d'une décision brutale de l'employeur de supprimer les emplois.

Si nous avions un accord de GPEC, les choses seraient bien différentes



Donc la GPEC peut être utilisée pour faire collaborer les syndicats à la suppression des emplois en culpabilisant les salariés sur

leur incapacité à se reconvertir ?

Tout à fait, et c'est pourquoi notre syndicat était très réticent il y a quelques années, fin des années 90, pour s'engager dans la démarche co-gestionnaire de la GPEC.

Pourquoi, dans ce cas un changement de position ?

Tout simplement car l'environnement

politique, tant au plan national qu'au niveau de l'entreprise, a considérablement évolué. Au plan national, et pour une fois, un accord interprofessionnel signé par toutes les confédérations syndicales a contraint le gouvernement à légiférer sur la question.

Les jurisprudences ont consolidé la Loi, et plusieurs entreprises ont été condamnées pour avoir mis en place des plans sociaux, rebaptisés « Plans de sauvegarde de l'emploi », sans avoir au préalable anticipé les plans sociaux en utilisant la GPEC comme outils, adossé à la formation professionnelle, pour reconvertir les salariés et éviter ainsi les licenciements.

Tu veux dire par là que la formation fait partie désormais d'une obligation pour l'employeur dans le cadre de l'accomplissement du contrat de travail ?

Tout a fait. Un employeur a été récemment condamné pour avoir licencié une secrétaire pour incompetence, alors qu'il n'avait jamais pris l'initiative de la former sur les nouveaux outils bureautiques. C'est pourquoi le maintien des compétences, donc de « l'employabilité » du salarié relève de la seule responsabilité de l'employeur, sauf, bien entendu, si le salarié refuse toute forme de formation proposée par l'employeur.

Mais quel est le rapport entre « l'accord de méthode » de l'escale et la GPEC ? Est-ce que l'accord de méthode était un accord de GPEC, sinon, dis-moi qu'est ce que c'est ?

Pour nous l'accord de méthode était l'un des pires exemples de GPEC dite « défensive », ou rien n'a été fait pour anticiper sur les conséquences d'une décision politiquement déjà prise, à savoir l'externalisation de l'ensemble de l'escale.

En clair, on propose des mesures d'incitation au départ de l'entreprise, avec des sommes intéressantes pour certains individus notamment dans le cadre des départs anticipés en préretraite, nous ne le nions pas.

Le taux de volontaires pour quitter ADP et devenir salarié de la filiale, avec perte du statut, ou pour monter sa société, démontre que le personnel de l'escale dans son écrasante majorité est attaché au statut du personnel et n'entend pas démissionner au prétexte qu'une décision économique et politique a été prise.

Par ailleurs, la loi est claire : des « accords



La GPEC négative selon certains employeurs

de méthodes » peuvent découler des accords GPEC à une condition : que l'entreprise ait pris toutes les mesures pour reconvertir puis reclasser les salariés avant de proposer des aides au départ, qui sont des « licenciements déguisés », c'est-à-dire des suppressions

d'emplois.

En clair, la Direction a engagé des négociations sur la GPEC en « rétro pédalant » puisque l'accord de méthode était déjà signé ?

Oui, car l'accord ne donnait une garantie de non licenciement économique que jusqu'au 31 décembre 2008. Ensuite, pour ceux qui ne seraient pas reclassés, on nous répondait que le statut du personnel ADP s'appliquerait, à savoir l'article 11 sur les mutations autoritaires et l'article 8 et 9 sur les licenciements économiques.

La CGT et nous-mêmes, qui avons combattu l'accord de méthode, y compris en justice,

avons encore en quelque sorte contraint la Direction a engagé de façon loyale la négociation.

Selon toi, la garantie de l'emploi est virtuelle à ADP ?

Bien entendu. Même si les licenciements économiques n'avaient jamais été mis à l'ordre du jour, sauf exception, le contexte de la disparition des 700 emplois de l'escale n'avait jamais existé. De plus, ADP est désormais une entreprise cotée en Bourse, qui raisonne comme toutes entreprises : on ne paye pas les gens « improductifs ».

Contrairement aux idées reçues, la garantie de non licenciement économique n'a existé formellement qu'entre 1974 et fin des années 80, fondé sur un courrier d'engagement triennal du Directeur Général annexé au PASE, le protocole d'accord de sécurité de l'emploi.

Si le PASE ne garantissait pas l'emploi, à quoi servait-il ?

Le PASE a été négocié dans les années 1970 lorsque la direction a fermé le Bourget. Le PASE était, pour l'époque, une forme d'accord sur la GPEC, pour partie, puisqu'il prévoyait la priorité de reclassement pour les salariés dont le poste géographique, au Bourget, était supprimé et leur reclassement par mutation géographique à Roissy. Certains salariés échappaient à la mutation géographique autoritaire: propriétaires de leur logement, marié à un agent ADP travaillant sur la même plateforme, agents féminins en horaire administratif, agents à moins 5 ans de la retraite, soutien de famille..... En revanche, un salarié non protégé par ces critères pouvait être muté autoritairement d'une plateforme à l'autre. En cas de refus de la mutation géographique autoritaire...l'agent était licencié.

Ce protocole n'est donc plus d'actualité, et les critères semblent aujourd'hui discriminatoires : alors pourquoi l'avoir signé 30 plus tard ?

Nous avons pris cette initiative pour deux raisons majeures : pour être présent dans la

Commission de Pourvoi aux Emplois, (CPE), et pour faire que cet accord à durée indéterminée soit unanime auprès de tous les syndicats d'ADP, car il pose le principe de priorité sur tous les emplois disponibles aux agents se retrouvant en sureffectifs.

Est-ce que l'accord de GPEC en cours de négociation est plus, ou moins, favorable que ce PASE ?

Même si l'accord est encore en cours de négociation, on peut dire qu'il reprend les mêmes principes, à savoir tout faire pour éviter d'en arriver à des « plans sociaux », en jouant sur les reclassements. Par ailleurs, la direction souhaite modifier certains critères qui seraient aujourd'hui considérés comme illégaux... En effet, comment expliquer à un agent vivant en union libre ou locataire de son habitation qu'il est muté autoritairement à la place d'un agent marié ou propriétaire de son habitation ?

Comment expliquer qu'une femme en horaire continu, ayant seule des enfants à charge, serait mutée autoritairement alors que celle en horaire administratif serait protégée ?

Nous sommes donc en train de redéfinir les critères sociaux, ou sociétaux, mais surtout en vue d'éviter toute mutation autoritaire, fonctionnelle ou géographique.

La question n'est plus de connaître l'ordre des mutations du Bourget vers CDG, et nous n'accepterions pas des mutations d'Orly vers Roissy, sauf en cas de volontariat de l'agent.

Pourquoi il y a-t-il un accord de GPEC de groupe, ainsi qu'un accord spécifique à ADP ?

L'une des questions sur laquelle nous étions furieux après l'accord dit de méthode, c'était que les agents de l'escale le souhaitant ne pouvaient continuer à exercer leur métier en gardant leur statut. Ils étaient exclus de leur droit statutaire de préserver leur statut en effectuant un détachement à Alyzia, d'une durée deux ans renouvelable. Nous nous sommes donc battus pour que dans l'accord de groupe, il soit clairement stipulé que **seul le volontariat peut être un critère pour un**

agent de démissionner d'ADP pour aller dans l'une des filiales, que ce soit Alyzia comme ADP-I, ADP-M, etc.

Par ailleurs, en tant que fédération FO qui représente l'ensemble des collègues du groupe, quelle que soit la convention collective, il faut en finir avec une conception d'ADP-mère et de filiales « poubelles », dans lesquelles tous les cadres dirigeants indésirables étaient placés en attendant de se « refaire une virginité ».

L'obtention de la garantie de l'emploi pour toutes les salariés des filiales, y compris ceux dont la convention collective ne protège pas l'ensemble des salariés en prévoyant leur transfert en cas de changement de marché, notamment Alyzia sûreté était le mandat de notre fédération lors des négociations.

Le volontariat est la base de toute mobilité entre les différentes sociétés du groupe. La seule condition fixée par le PDG pour accorder cette garantie de l'emploi est que l'accord soit signé par la majorité des fédérations syndicales.

Mais si l'accord n'est pas majoritaire, que va-t-il se passer ?

Si la direction met ses menaces à exécution, nous estimons que cet accord de groupe n'aura plus aucun intérêt et la direction pourra faire un chantage : c'est la mutation sur un poste bidon sur l'autre plateforme ou

la démission pour rejoindre la filiale, ou finalement le licenciement économique.

Il s'agit donc d'une négociation majeure, puisqu'elle porte sur la garantie de l'emploi ainsi que sur l'accès aux promotions, les embauches, et la formation ?

On peut même estimer que la mise en place de la GPEC va structurer globalement tout la politique sociale d'ADP. L'impact sur l'accord formation est clair, mais elle impactera aussi l'accord sur l'insertion des jeunes et des travailleurs handicapés, l'accord sur l'égalité professionnelle.

Enfin, elle modifiera en profondeur le rôle des interlocuteurs sociaux, syndicats, DRH et UO, mettant en place un système paritaire renforçant le droit de regard des syndicats sur la politique d'emploi de la maison mère ADP et de ses filiales.

A nous de ne pas tomber dans le travers de la cogestion, à nous de pas nous faire les « relais » de la Direction pour contraindre les agents à changer de métier contre leur gré.

Roissy le 20/06/08

Bulletin d'adhésion

NOM

Prénom:

Service:

Téléphone:

Signature:

**A remettre à un délégué FO
ou à retourner au syndicat en courrier interne**

Syndicat Général FO Aéroports de Paris

Roissy : Bureau 2R04 060 Module MN

Tél. 0148621479 Fax 0148622044

Courriels: fo.roissy@tiscali.fr

Intranet : foay@adp.fr

Orly : Bureau 5360 Orly sud

Tél. 0149750659 Fax 0149750256

foadp.free.fr

foadp@free.fr

fool@adp.fr