



PARDA ou PAS PARDA?

Le Contexte

L'accord sur le régime de départ anticipé (PARDA) conclu en février 1996 a été prorogé pour cinq ans du 1^{er} mars 2000 au 28 février 2005 par avenant signé notamment par FO.

La direction avait décidé de poursuivre l'application de l'accord pendant douze mois notamment pour des agents à qui il manquait quelques trimestres.

Jusqu'à fin juin 2006, un certain nombre d'agents ont été sollicités ou se sont portés candidats auprès de la direction pour un départ anticipé entre le 1^{er} mars 2006 et le 28 juin 2006, dont le principe avait été accepté par la direction. Seulement, le PARDA avait expiré et il n'y avait aucun fondement juridique expliquant un coût jugé inacceptable par le Conseil d'Administration.

La direction a proposé aux syndicats, afin de permettre aux agents dont la direction avait accepté le départ, de partir, un protocole destiné à garantir et à clarifier les modalités de leur départ.

FO a pris ses responsabilités et signé ce protocole. En effet, si l'accord n'avait pas été signé, une soixantaine d'agents qui avaient eu l'engagement de la direction de partir, auraient dû rester 5 ans de plus à ADP.

Une bonne centaine d'agents supplémentaires avaient également sollicité la direction, pour un départ anticipé après le 28 juin. La direction a refusé de les inclure dans le protocole.

FO a revendiqué et obtenu, que les syndicats et la direction examinent avant la fin de l'année 2006, la possibilité de reconduire un système de départ anticipé. La réunion a eu lieu le 5 janvier 2007 et s'intitulait "échange de point de vue sur les départs anticipés". Il ne s'agissait donc pas d'une réunion de négociation.

Echange avec un avocat ou négociation?

En guise de négociation, la direction a invité un « avocat consultant » spécialisé dans la « gestion des fins de carrière » qui a fait une présentation de plus d'une heure sur les exigences légales et réglementaires de ce type d'accords, la position des gouvernements successifs, le coût des départs anticipés...L'avocat a rappelé que les pouvoirs publics avaient mis fin aux départs anticipés "publics" et avaient dissuadé les entreprises à avoir recours aux préretraites "privés" en les surtaxant (majoration de 24.4%)La logique des politiques, de quelque couleur que ce soit, a été de prolonger l'activité des salariés et non l'inverse.

Par ailleurs, il a mis en évidence le coût de la préretraite par agent, environ 200 000 €..

La position de FO

FO a rappelé que l'administration autorisait toujours les départs anticipés liés à la pénibilité (les CATS) et que ce type d'accord avait été signé dans la branche transport aérien pour les

travailleurs de nuit et les métiers de piste. Ce type d'accord public est financé à hauteur de 50% par l'Etat, 50% étant à la charge de l'entreprise.

FO rappelle qu'un accord PARDA réservé aux pompiers existe à ADP. FO estime qu'il y a discrimination envers le reste du personnel. Pourquoi un ERP2 qui est donc un pompier ne peut bénéficier du même PARDA que les pompiers aéronautiques?

FO estime que plusieurs dispositifs sont négociables, un CATS pour les métiers pénibles, la liquidation anticipée pour longue carrière pour les cadres notamment, la retraite progressive...

De façon générale, même si les capitalistes, donc les actionnaires sont plutôt opposés à la négociation d'accord de départ anticipée, FO demande à la direction d'étudier les effets positifs des derniers départs sur la masse salariale et plus particulièrement le GVT, (glissement, (les échelons), vieillesse, (l'ancienneté), technicité, (les promotions).

S'il est remplacé, le nouvel embauché n'aura pas d'ancienneté et sera en début de grille, la différence de GVT est donc importante, de l'ordre de 40 à 50% en fonction de l'ancienneté et des grilles. Etant donné que la direction n'a pas remplacé la plupart des départs, les coûts du PARDA pour l'entreprise ne sont pas aussi élevés que le prétend la direction.

La position de la direction

Pour la direction, il faut réfléchir dans le cadre de la politique "d'employabilité des seniors" et elle envisage de travailler sur le reclassement des agents occupant des emplois dits « pénibles » et en horaire continu.

Sur la question de négocier un accord sur les départs anticipés, bien que consciente de la forte demande des agents d'ADP, la direction a rappelé qu'elle était limitée dans la masse salariale par les actionnaires et qu'elle n'avait pas le mandat pour provisionner 200 000 € par agent comme c'était le cas avec l'ancien PARDA.

Si un dispositif était négocié, il serait à durée déterminée (pour éviter des provisions trop importantes). et également moins favorable que l'ancien PARDA.

La direction n'a pas communiqué la date d'ouverture de réelles négociations mais s'est engagée à faire une étude...

Un verrou à faire sauter

Quelques soient les revendications, les effectifs, les salaires, la renégociation du PARDA, la réponse est toujours la même : les actionnaires ne veulent pas que la masse salariale augmente au-delà de ce qui a été programmé dans le contrat quinquennal de régulation économique.

**La logique de la privatisation s'oppose au social : comment faire sauter ce verrou ?
Seule la mobilisation du personnel permettra d'arracher et de reconquérir nos acquis.**

Roissy, le 5/01/07