



Communiqué n°20 – 27 juin 2022 – 14h00

# PREAVIS DE GREVE AU SSLIA

## La direction doit satisfaire les revendications

Le 31 mai, le syndicat FORCE OUVRIERE envoyait un courrier commun avec le syndicat CGT au Président Directeur Général. Ce courrier établissait les revendications élaborées par les agents eux même réunis les 13 et 27 mai en présence des militants FO et CGT.

Quelles sont les revendications ?

- Une évolution des grilles, avec une augmentation de l'échelon d'entrée, la suppression des échelons bis liée à un prolongement de la fin de grille ;
- L'attribution immédiate de 2 échelons afin de répondre aux pertes de salaires ;
- L'instauration d'une prime de technicité SSLIA englobant la reconnaissance des savoirs faire et des compétences spécifiques des pompiers d'aéroport, correspondant à 25% du traitement de base, et comptant dans le calcul de la retraite ;
- Un vrai plan de recrutement tenant compte des besoins réglementaires, répondant aux besoins de formation et permettant d'organiser le travail conformément aux nécessités opérationnelles ;
- La tenue d'une CMOS SSLIA qui portera entre autres sur le PARDA, la formation ou encore le rythme de travail des AAG ;

Le 15 juin, le DRH répond par courrier à ces revendications.

Concernant l'attribution de 2 échelons pour répondre aux pertes de salaires, le DRH renvoie vers les négociations en cours avec les syndicats représentatifs en précisant que l'une *"des mesures proposées à la négociation est que l'ensemble des salariés qui ont accepté de faire des efforts salariaux dans le cadre de PACT puisse retrouver leur niveau de salaire 2019 dès le 1er juillet 2022."*

**Commentaire FO :**

Oui mais le DRH oublie de dire que la contrepartie est l'instauration d'un double statut pour les nouveaux embauchés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Donc des pompiers déjà recrutés et pour les recrutements à venir.

A la revendication d'un vrai plan de recrutement, le DRH oppose *"le marché de l'emploi en France (...) en situation de pénurie"* en précisant que l'entreprise *"à recruter depuis le début de l'année plus de 250"* agents et qu'elle poursuit *"ses efforts y compris pour les effectifs SSLIA qui manqueraient"*. Il annonce *"un plan de progrès relatif au recrutement sera mis en œuvre au moins jusqu'en 2023"* et qu'à date *"9 Pompiers répondant à notre besoin 2022"* ont été recrutés.

**Commentaire FO :**

Un plan de recrutement mis en œuvre jusqu'en 2022 et 9 pompiers recrutés : C'est insuffisant. De plus, le recrutement se feront sur le projet de double statut donc des agents avec un avancement, une ancienneté, et une indemnité de fin de carrière revus à la baisse. **Inacceptable car c'est s'engager sur la voie de la discrimination.**

A la revendication d'évolution des grilles avec augmentation de l'échelon d'entrée et la suppression des échelons bis liée à un prolongement de la fin de grille, le DRH indique ne pas être *"opposé (...) à revoir notre système de grilles qui a besoin de retrouver une certaine cohérence et homogénéité."* Il y met comme préalable que *"cette réflexion doit se faire dans le cadre de l'accord GEPP (...) en septembre 2022."*

**Commentaire FO :**

Les grilles sont un produit de l'application du statut. Les articles 18, 19 et 20 du statut du personnel définies les catégories (exécution, maîtrise et cadre). En application de ces articles et ces catégories sont accolées des qualifications avec un déroulement de grille et d'échelons renvoyant aux traitements de

base. Comme tout article du statut, ce sont des droits collectifs et qui ne dépendent pas de la stratégie de l'entreprise.

C'est tout le contraire de l'accord GEPP signé en avril 2022 qui indique que *"la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) (anciennement GPEC) a pour ambition d'accompagner la transformation du Groupe ADP (...) Cet accompagnement (...) doit tenir compte des projets inscrits au cœur de la stratégie de l'entreprise dans le cadre du plan 2022 – 2025."*

La majorité des agents ADP constate la stratégie de l'entreprise : Baisse de salaire au travers PACT, plan de suppression d'emploi RCC, refus d'augmenter les salaires, Volonté d'imposer un double statut autrement dit le faire voler en éclat, sous-traitance, dégradation des conditions de travail, imposition du Flex-office y compris contre l'avis de la médecine du travail, ...

On lit dans cet accord qu'ADP *"souhaite faire du développement des compétences un enjeu majeur de cet accord"*. Sur 59 pages, le mot qualification n'apparaît que dans le glossaire pour définir d'autres notions. Rappelons que la compétence est individuelle alors que la qualification est collective car statutaire s'appliquant de manière homogène à tous les agents.

**Accepter de revoir les grilles dans le cadre de l'accord GEPP, c'est accepter de revoir les grilles en fonction de la stratégie de l'entreprise en plaçant l'individualisation au centre. C'est évidemment un piège qui s'inscrit dans toute la démarche de la direction de remettre en cause le statut du personnel.**

Concernant la revendication d'une prime de technicité correspondant à 25 % du traitement de base, le DRH répond qu'une *"telle demande n'est malheureusement pas recevable car elle mettrait en risque l'ensemble de la politique de rémunération de l'entreprise."*

**Commentaire FO :**

Voici la preuve par l'exemple. Le DRH ne peut répondre positivement à cette revendication car cela mettrait en danger la politique de rémunération. Donc quand, il s'agit de parler de la grille de qualification, il renvoie vers la GEPP donc vers l'individualisation. Quand il s'agit d'une prime de technicité, donc instaurer une prime collective au statut, ce n'est pas possible car cela serait dangereux !

---

Le 22 juin, le syndicat CGT déposait un préavis de grève reprenant l'essentiel des revendications.

Au regard des réponses du DRH, le syndicat FORCE OUVRIERE soutient sans réserve le préavis de grève en le **complétant par le rythme de travail des AAG, sujet sur lequel doit également porter la CMOS comme l'indique le courrier commun initial.**

Pour Force Ouvrière, la direction devrait entendre la colère des agents. Elle devrait satisfaire les revendications en commençant par :

- 1/ Garantir le statut pour l'ensemble du personnel en place et à venir ;
- 2/ Augmenter les salaires à commencer par 6% d'augmentation ;
- 3/ Satisfaire les revendications des agents SSLIA de manière immédiate dans le cadre du statut actuel ;
- 4/ Plan de recrutement urgent dans le cadre du statut existant ;