



Balilage de CDGR, agents en RCC, Agents embauchés depuis 2018, cadres, ...

Qui osera dire que le statut du personnel n'est pas en danger ? Et qu'il est urgent de se regrouper pour le défendre

La direction cherche à remettre en cause le statut du personnel, ses principes et son application par tous les moyens. Les éléments d'actualité démontrent que non seulement le statut est en danger et en particulier l'égalité des droits. La première phrase du 1er article du statut du personnel intitulé disposition générale indique que le statut est " (...) applicable au personnel (...) d'ADP dans le respect du principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du Code du travail". Cet article indique qu'"aucun salarié ne peut (...) faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe (...) notamment en matière de rémunération (...)"

Ce sont les premiers mots du Statut du personnel qui instaure l'égalité des droits et pourtant...

BALISAGE DE CDGR : remise en cause de l'application du statut

Le syndicat FO met la direction au prud'homme.

En application de l'article 25 du statut du personnel, il est institué une prime de sécurité aéronautique pour les agents effectuant des inspections de pistes. Le syndicat FORCE OUVRIERE a demandé maintes fois à la direction de rétablir les agents dans leur droit en leur accordant la prime avec la rétroactivité sur 3 ans. C'est plus de 45 000 euros que la direction doit payer.

Devant le refus et l'obstination de la direction, et sur mandat des agents réunis en assemblée de personnel, hier 14 novembre, le syndicat Force Ouvrière a porté cette affaire auprès d'un avocat afin de saisir le tribunal des prud'hommes.

Agent en RCC : Un accord intéressement excluant les agents en RCC

C'est le second accord qui est contraire à l'esprit même du statut du personnel.

L'accord intéressement (en vigueur par la signature des syndicats UNSA, CFE-CGC et CGT) est contraire aux principes du statut du personnel qui porte l'égalité des droits dès son préambule*. C'est le second accord contraire aux principes du statut du personnel remettant en cause l'égalité des droits. Cet accord exclu les agents RCC de la prime intéressement. Fort heureusement, cette situation a été modifiée par un avenant signé par les mêmes syndicats pour les années à venir mais ne couvre pas l'année 2023. Ainsi, les collègues en RCC sont toujours spoliés de la prime 2023. En ce moment même, les agents en RCC s'organisent, ils se sont constitués en comité pour obtenir la prime et leur dû.

Défendant bec et ongle le statut du personnel, le syndicat FO ADP estime que les agents en RCC ont raison de s'organiser.

Un premier accord (NAO 2017) institué un COFA/SUFA différent pour les agents embauchés à partir de 2018,

Résultat : une perte de pouvoir d'achat considérable pour eux et une menace manifeste pour l'existence du SUFA à terme.

En application de l'accord NAO 2017 (signé par les syndicats CFE-CGC et l'UNSA SAPAP), un SUFA différent a été institué.

Le résultat est sans appel. 1539 agents soit 25% du personnel perçoivent un SUFA bien moindre. Pour un agent à l'échelon 251 (2 enfants), c'est une différence de pouvoir d'achat de 194 euros/mois et de 2328 euros/an.

1539 agents qui seraient légitime à s'interroger : pourquoi la direction m'impose un SUFA différent que mes collègues ? Pourquoi mes enfants n'ont-ils pas les mêmes droits que ceux des autres ?

Dans les années à venir, la part de ces 25% va grandir au point que rapidement, la direction pourrait être tenté de remettre en cause totalement le "vieux" SUFA. Elle pourrait d'ailleurs invoquer cyniquement le retour à l'égalité des droits.

Le syndicat FO ADP estime que cette situation honteuse. Il est nécessaire de combattre cette situation dès maintenant.

Projet de rémunération des cadres : Un projet profondément contre le statut.

Il supprime définitivement l'ancienneté et remet en cause l'existence même des échelons avec ses conséquences.

Fait du hasard, le projet de rémunération des cadres remet en cause le SUFA pour l'ensemble des cadres.

Outre le fait que le projet remet en cause l'application du PECULE (indemnité de retraite) et de l'ICPL (prime de juin), supprime purement l'ancienneté, il fait disparaître les échelons. Ainsi, on peut lire à la page 5 du document, "passer d'un système de gestion par échelon à un système de gestion en euros"

Qui dit plus d'échelon dit plus de SUFA pour l'ensemble des cadres embauchés avant 2018 car les montants du "vieux" SUFA sont à la fois progressif en fonction du nombre d'enfants mais aussi en fonction de l'échelon. Pas un mot de cela dans le document de la direction.

FO a donc questionné la direction sur cette situation lors du CSE portant sur les orientations stratégiques. La réponse a été quasiment "faites le vous-même". Par ce tract, nous le faisons.