

Madame Puimato Claire
DGAC

Roissy, le 5 décembre 2022

Pour donner suite à l'audience du 28 novembre dernier dans laquelle notre syndicat a pu vous faire part de la situation des agents ADP et des revendications que FORCE OUVRIERE porte, vous trouverez le récapitulatif de nos revendications et les éléments factuels les étayant afin que vous puissiez les faire remonter au ministre des Transports.

Nous serons évidemment attentifs à la réponse que celui-ci nous apportera et au travers nous à celle des agents ADP. S'il vous fallait des compléments d'informations techniques, vous pouvez joindre notre syndicat au 06 12 11 26 61 et/ou adp.forceouvriere@gmail.com

Vous souhaitant bonne réception

Fabrice Criquet
Secrétaire du syndicat FO ADP

**Les salaires demeurent une question centrale malgré les grèves des été 2022 et 2021
avec le contexte d'inflation sans précédent.**

Le pouvoir d'achat est considérablement en baisse avec une inflation en hausse de 6.2% sur un an en octobre.

Si la direction a attribué une prime ponctuelle de 1000 euros en novembre dernier, celle-ci ne permet pas d'endiguer les effets de la perte de pouvoir d'achat. Nous assistons à une véritable précarisation des agents ADP.

Des réunions de négociation (NAO) se tiennent en ce moment même. Une dernière réunion va se tenir demain. Les dernières propositions de la direction sont d'attribuer une augmentation de salaire de 1.5% en janvier et 1% en juillet 2023. Cela ne représente même pas 2.5% d'augmentation des salaires sur l'année 2023 alors que le Ministre de l'Economie vient de déclarer : « **Le pic n'est pas encore passé. Cela continuera encore à augmenter pendant quelques mois** »

Au moment où nous écrivons ces lignes, rien ne nous laisse penser que la direction s'engage vers de véritable augmentation de salaire permettant d'endiguer cette inflation et de revenir sur les remises en causes des acquis statutaires découlant de PACT malgré nos interpellations.

➤ **Le retour aux indemnités kilométriques**

Avant PACT, les trajets domicile/travail des agents ADP étaient en partie pris en charge par un système dénommé indemnités kilométriques. Cela constituait un véritable acquis. Le montant des indemnités kilométriques était proportionnel à la distance réelle domicile / travail. PACT a eu pour effet de supprimer cet acquis pour le remplacer par un système infiniment moins favorable du point de vue du montant et surtout forfaitaire quelques soit la distance.

Ce nouveau système est ubuesque dans le sens où nous avons pu constater que deux agents travaillant l'un à coté de l'autre pouvait avoir la même indemnité de transport alors que l'un habite à 4 kilomètres de son lieu de travail et l'autre à 48.

Plusieurs éléments militent dans le sens du retour au précédent système :

- ⇒ L'absence de transport en commun pour les agents commençant très tôt le matin ou finissant tardivement rendant nécessaire de disposer d'un véhicule personnel pour se rendre au travail ;
- ⇒ Depuis 2006, la direction a pratiqué une politique de modération des augmentations de salaires. Cela a conduit au fait que pour embaucher les indemnités kilométriques ont été utilisées par les hiérarchies pour gonfler artificiellement les rémunérations. A cela s'ajoute qu'elles ont été présentées aux agents comme des acquis.
- ⇒ L'augmentation sans précédents des coûts des carburants ;

➤ **Le retour au 13^{ème} mois**

Avant PACT, le 13^{ème} mois était payé à hauteur de 110%. Avec PACT, celui-ci est payé à 100%.

➤ **Le retour au calcul antérieur de la prime statutaire de juin**

3 jours après le conflit de cet été qui a contraint la direction à faire des concessions sur les salaires, la direction a imposé une remise en cause du montant de la prime statutaire de juin. Auparavant, son montant évoluait en fonction de

l'évolution de carrière des agents (prise d'échelon, promotions, ...). Dorénavant, son montant est figé dans le temps.

Face à la volonté manifeste de la direction de ne pas prendre en compte le niveau de l'inflation dans les augmentations de salaires, ou son refus dogmatique de ne pas ouvrir la moindre négociation permettant de revenir à des acquis remis en cause du fait de PACT, nous estimons que la

responsabilité du gouvernement et en particulier du Ministre des transports est engagée car le code de l'aviation civile dispose que les "statuts du personnel ainsi que les échelles de traitements, salaires et indemnités" des agents ADP sont soumis à son "approbation" sur proposition du conseil d'administration d'Aéroports de Paris dans lequel siège des membres représentant le gouvernement.

Le non-respect des accords et des engagements de la direction (Pièce jointe accord des 7 et 8 juillet 2022)

Nous constatons également par le non-respect des engagements de la direction des accords de fin de conflits de juillet dernier qui ont été soumis à l'approbation des assemblées générales de personnel.

Ainsi, l'accord de fin de conflit du 7 juillet 2022 concernant les personnels des SSLIA (pompiers) dispose dans son article 2 intitulé "évolution des grilles de rémunérations" que la direction s'engage à "engager une réflexion sur la mise en place d'une grille spécifique sur la filière SSLIA (...) en mettant en place un groupe de travail avec une délégation de représentants des organisations syndicales (...)"

L'accord du 8 juillet 2022 qui concerne l'ensemble du personnel dispose dans son article 3 intitulé "clause de revoyure" que la direction s'engage à "une réflexion sur

l'adaptation des grilles de rémunération afin de restaurer des perspectives d'évolution salariale en mettant en place un groupe de travail avec une délégation de représentants des organisations syndicales"

Pour ces deux accords, ces négociations devaient se tenir en automne. A ce jour, nous constatons que la direction n'a pas mis en œuvre ses engagements.

Comme syndicat, nous estimons qu'il est assez révélateur que la direction n'ait pas mis en œuvre ses engagements issus du conflit de cet été. Sa conséquence, l'impossibilité de présenter nos revendications sur les échelles de traitement. Là encore, le ministre des Transports peut intervenir. Le code de l'aviation civile lui en donne la possibilité.

La chute des effectifs et ses conséquences (Pièce jointe rapport Progexa -doc sous-traitance – Question diverse FO au CSE)

Les effectifs ont baissé de 18%. C'est le résultat combiné de la mise en œuvre de la RCC et de PACT (licenciement du fait du refus des baisses de salaire). Cette baisse est marquée sur le personnel en maîtrise et exécution.

Le cabinet d'experts indépendants PROGEXA, mandaté par le CSE, note que la plus grande partie de l'effort financier est supporté par les salariés. Aussi bien par les baisses de rémunération, que par la réduction des effectifs. Parallèlement, les bénéficiaires sont de retour, ADP SA peine à remplacer les 450 (sur 1150) départs de la RCC et les presque 150 licenciements de salariés ayant refusé l'avenant de leur contrat de travail dans le cadre de PACT.

Ce qui a 2 conséquences :

→ Une gestion tendue de l'effectif disponible en abandonnant littéralement des territoires au profit de sous-traitants. Qui eux-mêmes peinent à recruter, ayant peu de marge pour rendre les salaires attractifs vu les conditions imposés par le donneur d'ordre. La dernière illustration en

date concerne la réouverture du T1 qui nécessite d'y redéployer des salariés en laissant le T3 presque sans agents d'ADP, remplacés par des prestataires.

→ La direction d'ADP semble "truquer" les chiffres de l'effectif présent, en omettant dans son calcul de Besoin Opérationnel (le nombre de personnels présents pour tenir les postes de travail) de prendre en compte les temps partiels. De fait le compte n'y est pas en "Equivalent Temps Plein" ce qui conduit les gestionnaires à modifier en permanence les Tableaux de Service des salariés "opérationnels" travaillant en horaires décalés et indispensables à la qualité et la sécurité de l'exploitation. Nous avons posé une question au DRH sur ce sujet en séance du CSE, pour l'instant sans réponse.

Notre syndicat demande un plan de recrutement d'urgence dans toutes les catégories à commencer par la titularisation des alternants.

La situation de différents groupes de travail révélateur du dogmatisme de la direction

La situation des CSC (Coordonnateur Service Client) (Exemple 1 et 2 sur les grilles horaires en pièce jointe)

Comme nous l'avons longuement évoqué, les réorganisations massives (et à marche forcée) rendues indispensables et urgentes par la RCC et la difficulté à embaucher ensuite (en grande partie du fait d'une politique salariale peu attractive) ont rajouté au mal être au travail et

au sentiment de manque de considération dont se plaignent les salariés.

Ce groupe de travail dont le métier est de veiller à la qualité du service rendu aux passagers et à la fluidité durant tout leur parcours dans nos aéroports (en particulier lors des processus de contrôle des passeports et de l'inspection-filtrage) est emblématique de ce dogmatisme.

Initialement composé de plus de 110 agents à CDG, il a été réduit à une cible de 90 à 95 en début 2022. La direction a systématiquement refusé les propositions de vacations en 10h et imposé une limite de 9h45 pour ne pas "déproductiviser 1/4h" de travail par jour. Ceci afin de récupérer 3 ou 4 vacations par salarié et par an, au mépris de la demande des salariés qui espéraient s'épargner ainsi des trajets (de plus en plus onéreux) et récupérer quelques jours de repos, eux qui commencent à 5h30 ou alternativement finissent à 00h30.

Tout ceci avant de procéder à une nouvelle réorganisation juste avant l'été pour le 2E, du fait de l'impossibilité de recruter, et de faire appel à la sous-traitance en urgence pour pallier le manque. Le groupe est aujourd'hui composé d'une 60aine de salariés à CDG, dont 8 sont en détachement permanent à l'AirPort Operationnal Center (APOC) et ne peut plus couvrir l'ensemble des territoires du fait de la réouverture du T1 qui est une priorité pour l'entreprise.

A noter que la négociation a été encore plus difficile à Orly ou aucune des avancées obtenues à CDG n'a pu être transposée.

Cela dit cette volonté de verrouiller la discussion sur les grilles horaires s'est vérifié dans tous les groupes opérationnels concernés par la réorganisation, comme chez les Coordonnateurs Bagages (voir "exemple 2), ce qui peut en partie aussi expliquer le conflit social de cet été.

La situation des agents du Balisage (Pièce jointe accord filière technique)

Nous avons été amenés à porter des revendications de la permanence Balisage. Ils sont actuellement de qualification technicienne d'exploitation. Un accord portant sur la filière technique/maintenance dispose en son article I que "les permanences" font partie intégrante des agents pouvant prétendre aux dispositions de cet accord qui peut permettre un passage à la qualification de technicien exploitation principale notamment en raison de valoriser "les postes de travail s'appuyant sur la technicité, la diversité et la responsabilité"

Sans entrer dans le détail, les agents ont dû absorber la charge de travail du fait de l'extension de la plateforme mais également ont dû monter en compétence avec l'arrivée des nouvelles technologies.

A ce jour, la direction ne répond pas non à la revendication du passage en TEP mais elle se réfugie derrière un compte rendu d'une CMOS (Commission de mise en œuvre de l'accord) instituée à l'article 5 de l'accord. Selon la direction, au cours d'une CMOS, direction et syndicats signataires se seraient mis d'accord pour sortir de l'application de cet accord les permanences.

Nous avons demandé la production de ce compte rendu et la direction se refuse de nous le transmettre. Cette situation a occasionné un mail de notre part (le 30 novembre dernier) au DRH dans lequel nous indiquons : " (...) Un accord définit le droit et ce indépendamment des avis que l'on peut avoir sur le contenu du dit accord. Pour modifier le contenu de cet

accord, il faut un nouvel accord ou un avenant à l'accord existant. Un compte rendu de CMOS rédigé par la direction ne peut en aucun cas se substituer, modifier le contenu d'un accord. (...) Personne ne peut sortir du périmètre d'un accord tout ou partie du personnel dans une réunion de CMOS. C'est comme-ci demain une CMOS de l'accord télétravail décidait de sortir les agents d'une direction de l'application des règles du télétravail. (...)"

Notre syndicat demande instamment l'application de cet accord pour les agents de la permanence balisage qui par la nature même de leur mission concoure directement à l'absorption du trafic aérien quotidien, à la sécurité aérienne et de ce point de vue ont un lien constant avec les services de la DGAC. De plus, un note siglée DRH reconnaît qu'ils peuvent prendre la décision de fermer une piste en lien avec la DGAC. Nous estimons qu'une telle responsabilité se paye par la qualification adéquate à commencer par l'application de la qualification TEP (technicien d'exploitation principal)

La situation des SSIAP du terminal 2A (Pièce jointe PCA)

A de nombreuses reprises, et souvent consécutivement comme les week-ends des 17/18, 21/22 et 28/29 mai 2022, le sous-effectif a conduit à exploiter les aérogares en mode dégradé avec parfois même 1 seul agent qualifié pour assurer la sécurité de plusieurs terminaux !

L'entreprise s'est réfugiée derrière le Plan de Continuité d'Activité (PCA) dont nous n'avons toujours pas connaissance. Sur cette question, nous avons écrit le 23 mai au PDG d'ADP et à la Préfecture sans réponse, ni résultat. **Par définition la mise en œuvre d'un PCA est par nature exceptionnelle. Quand il est mis en œuvre sur 3 week-ends de suite, le caractère exceptionnel devient la règle normale pour s'accommoder du sous-effectif.**

La situation de la CTFE

Ce lundi 5 décembre, nos collègues de la Centrale Thermique Frigorifique et Electrique commencent leur 2^{ème} semaine de grève. Au cœur du conflit, des revendications d'embauches (toujours non satisfaites), l'organisation et les conditions de travail (en particulier du point de vue sécuritaire) et une évolution des grilles salariales en reconnaissance de leurs qualifications que la direction refuse catégoriquement d'évoquer (comme pour les techniciens du balisage).

La direction laissant le conflit s'enliser et semblant attendre le découragement des grévistes, nos collègues ont pris une nouvelle initiative pour tenter d'obtenir satisfaction. Pour être précis le personnel non-gréviste ou consigné la nuit refuse désormais d'effectuer les essais de sécurité du mode électrique secouru des aérogares, indispensable à l'exploitation en conformité.

Notre syndicat demande l'intervention du ministre pour satisfaire les revendications de ces personnels qui concourent à la mise en œuvre des installations de la plateforme de CDG.

La situation des agents des SSLIA

Ce service a été un élément moteur (et impactant) du conflit social cet été, et les salariés attendent toujours que commence "cet automne" la négociation des grilles de salaires, conformément aux engagements du PDG. Sur ce sujet l'impatience des collègues est renforcée par l'attitude de la direction qui ne fixe aucun calendrier et se borne à répéter qu'elle ne négociera rien tant que les NAO ne seront pas terminées.

Par ailleurs de nombreux dossiers attendent des réponses depuis 2018 et la création de groupes de travail n'ayant pas abouti. En particulier la question des effectifs puisqu'alors

que le nombre de passagers accueillis ne cesse de croître (hormis la période Covid bien sûr), celui des SSLIA d'ADP reste identique depuis plus de 20 ans. Aucune proposition d'évolution de la filière ne trouve de réponse positive, au motif unique qu'il faudrait effectuer la aussi des embauches.

La perte d'attractivité salariale reste une difficulté qui pèse sur les possibilités de recrutement, celui-ci s'effectuant sur un petit marché de l'emploi parmi des gens déjà qualifiés et expérimentés, ou tout le monde se connaît et ou le bouche à oreille fonctionne mieux que les campagnes de communication institutionnelle.

La privatisation

La crise du Covid a montré la nécessité du service public. Si la privatisation d'ADP a été suspendue par le gouvernement, des propos de certains membre du gouvernement ne sont pas de nature à nous rassurer. Lors de l'audience, vos propos se voulait rassurant sur le fait que ce n'était pas dans l'actualité.

Tout en réaffirmant notre opposition à la privatisation et à l'abrogation de l'article 44 de la loi PACTE, Notre syndicat revendique des garanties écrites de ne pas sortir de décret d'application.