

Négociation Annuelle Obligatoire

Lettre ouverte au PDG et DRH

Roissy, le 18 décembre 2018

Monsieur le PDG, Monsieur le DRH,

Le 12 décembre 2018 dernier, la troisième réunion des NAO 2019 se tenait. La direction a prévu une quatrième réunion début janvier. Lors de cette réunion, un représentant de la direction nous a invité à formuler par écrit nos revendications au regard de la proposition de la direction et du projet d'accord. Par le présent courrier, nous vous transmettons nos revendications et remarques.

Dans l'article 1 du projet d'accord intitulé "*mesure d'augmentation générale*", on peut lire que la direction propose "*une augmentation générale des traitements de base de 1% accordée à compter du 1^{er} juillet 2019*"

Nos commentaires

Des 3 propositions de la direction, c'est la seule qui concerne l'ensemble du personnel sans distinction de catégories, s'appuyant sur une augmentation des traitements de base contrairement aux autres propositions.

Lors des N.A.O, l'ensemble des organisations syndicales vous ont fait part de leur opposition sur la date préférant une augmentation au 1^{er} janvier. Pour sa part, la délégation FO a réaffirmé ce point de vue explicité dans les 3 réunions de NAO en ajoutant que c'était également un mandat donné par les salariés réunis en heure d'informations syndicale.

Votre proposition de +1% proposé au 1^{er} juillet, sans effet report, revient à une augmentation de seulement 0,5% sur l'année 2019.

Vous nous avez invités à regarder les autres entreprises. Nous l'avons fait et nous citerons:

1/ Air France: Les années passées, la direction d'ADP n'avait de cesse d'évoquer la situation difficile d'Air France. Le résultat des NAO pour Air France, c'est +2 % au 1er janvier 2019, et autant en 2020.

2/ Total: La presse évoque une augmentation des salaires de 3.1%.

Votre proposition n'est pas de nature à compenser l'inflation, le rattrapage des années passées et à résorber l'écart flagrant des courbes contradictoires : celle des excellents résultats d'ADP qui ne cessent de progresser, contrairement au pouvoir d'achat des agents, qui lui ne cesse d'être amputé.

En conséquence, votre proposition n'est pas de nature à résorber la défiance existant chez un grand nombre de salariés d'ADP à l'égard de la direction de l'entreprise.

Vous prenez le risque que nombre d'entre eux y voit une énième provocation, notamment s'ils mettent en rapport cette "*mesurette*" avec les autres propositions.

Concernant, l'article 3 du projet d'accord intitulé "*mesure en faveur des salariés cadres*", la direction propose au titre "*des avancements 2019, le budget consacré à l'avancement individuel des personnels des catégories III et IV sera augmenté afin de faire bénéficier les salariés d'une moyenne d'avancement de 1,7 échelons*"

Nos commentaires

Pour rappel, le budget était de 1,5 cette année. Votre proposition est donc d'augmenter le budget de 0.2%. En 2011, à titre d'exemple, le budget moyen correspondait à 2 échelons!

Dans nos commentaires précédents, nous évoquions la défiance du personnel à l'égard de votre politique. Ce serait une erreur profonde, que de penser que les cadres ne sont pas défiants.

Un grand nombre de cadres A, de cadres B et parfois même des cadres IV ne comprennent pas, voire critiquent de plus en plus ouvertement la stratégie que vous menez.

L'encadrement a subi la remise en cause du statut du personnel avec la disparition de l'échelon "plancher", l'explosion des grilles, pour arriver à des échelons à 30 euros environ.

Commencez par respecter vos engagements pris à l'égard des cadres, à savoir, une moyenne d'avancement à 2 échelons.

Le respect de vos engagements associé à une véritable augmentation générale permettrait de concourir à retrouver un certain apaisement.

Enfin l'article 2 intitulé "*mesure en faveur des salariés des catégories I et II*" est de nature à la crispation. L'article 2.4 propose que "*les salariés à l'échelon 112 et 114 seront repositionnés à l'échelon 116 au 1^{er} janvier 2019.*"

Nos commentaires

Nous prenons acte de la proposition même si nous avons proposé une augmentation de l'échelon 110, lequel est inférieur au SMIC et une répercussion identique sur la totalité des échelons de la grille. Il reviendra aux agents concernés de se positionner.

Néanmoins, nous nous permettons d'insister. **Cette mesure prendrait effet au 1^{er} janvier alors que la mesure qui concerne toutes les catégories prendra effet au 1^{er} juillet. Pourquoi organiser une telle différence de traitement?**

L'article 2.3 propose "*la création d'une prime en faveur des salariés en fin de grille et d'ancienneté*" et nous lisons que celle-ci aura "*un montant de 2100 euros brut*" et sera attribuée "*au maximum pour 33% des salariés éligibles*"

Nos commentaires

Nous avons revendiqué une mesure pour les fins de grille dès l'ouverture des négociations salariales. D'emblée la direction ajoute un critère: l'ancienneté. Nous lisons dans le texte de l'accord que cette prime vise notamment "*à reconnaître l'engagement et le développement des compétences des salariés.*"

Que vient faire l'ancienneté ici? Pour édicter un critère permettant de réduire les prétendants! Les salariés seraient ils moins engagés, moins compétents selon qu'ils auraient 18, 19, 20 ou 21 ans d'ancienneté. Pour FO, c'est juste inique et limite discriminant.

A cela s'ajoute la notion de "*au maximum de 33% des salariés éligibles*", autrement dit cette rédaction vous donne la possibilité de réduire le pourcentage d'attribution.

Au-delà, la liste des éligibles reposera sur des critères objectifs, et d'autres extrêmement subjectifs comme "*être reconnu pour son expertise, être engagé dans le développement de ses compétences, être engagé dans la formation de nouveaux entrants*"

Et vous ajoutez que c'est le management "*qui en fera la demande motivée*"

Comme nous avons pu vous le dire, c'est une prime au mérite contraire à l'esprit général du droit social existant et historique au sein d'Aéroports de Paris. Les salariés ADP en bout de grille, qui pour la plupart d'entre eux ont donné des décennies à l'entreprise et par la même ont contribué à son développement méritent mieux qu'une prime au mérite.

L'égalité de traitement, c'est le minimum que vous leur devez. La prime est méritée pour 100% des personnels en bout de grille.

A l'article 2.1 intitulé "augmentation de l'enveloppe budgétaire des avancements individuels" prévoit qu'à compter de l'année 2019, une augmentation de la moyenne d'avancement à 36 mois.

Nos commentaires

Les salariés se souviennent de l'époque des quotas 36, 39 et 45 mois qui reposait sur un avancement moyen à 38 mois. A l'époque selon ces quotas, 75% des salariés étaient proposables à 36 mois, 5% à 39 mois et 20% à 45 mois.

Si l'application de ces quotas était contestable et mal vécue par l'immense majorité des salariés, il n'en demeure pas moins que 75% des proposables passaient à 36 mois.

Vous avez ensuite décidé de changer le système en supprimant les quotas mais en gardant l'avancement moyen à 38 mois. Le résultat est qu'il y a moins de salariés proposés à 36 mois. Et aujourd'hui, vous nous indiquez que l'avancement moyen passerait à 36.

On pourrait s'en féliciter, mais vous le conditionnez à l'évolution du système d'avancement.

L'article 2.2 intitulé "évolution du système d'avancement" pour donner un système d'avancement annuel pour l'ensemble du personnel. Ainsi, vous voulez instituer "9 pas d'échelons" entre chaque échelon existant.

"Les responsables hiérarchiques pourront proposer, aux choix, entre 1 et 5 pas d'échelons ou ne pas proposer à l'avancement" peut-on lire.

A cela s'ajoute, la mention suivante: *"Parallèlement, les dispositions du manuel de gestion devant faire l'objet d'une adaptation seront discutées dans des ateliers conduits avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de procédures d'évolution des notes d'applications prévues par le statut du personnel."*

Nos commentaires

Au préalable, nous souhaitons émettre une objection quand on peut lire que *"la négociation a permis d'acter la volonté partagée"* de mettre en place ce nouveau système. Nous récusons cette affirmation. C'est la direction qui impose cette proposition, contre l'avis de 3 organisations syndicales qui vous ont proposé de sortir votre proposition du contexte des NAO.

FO est un syndicat de négociation, mais de négociation sur la totalité d'un sujet. Prenons l'exemple des *"commissions de rattrapage"*: Le système actuel prévoit des commissions dites de rattrapage qui obéissent à des règles écrites et à un certain nombre d'usages historiques à ADP.

Dans votre projet d'accord, il faudrait acter le principe et négocier l'application ensuite. C'est le contraire d'une vraie négociation. D'ailleurs, de manière orale, vous avez indiqué préférer le terme *"commission de recours"* plutôt que *"commission de rattrapage"*. Les mots en un sens. Même si il y a trop peu de rattrapages, les syndicats viennent défendre et *"rattraper"* les collègues.

Une commission de recours, mais dans quel cadre ? Les syndicats viennent faire le recours et quand c'est fait ? Que se passe-t-il ? A partir de quand un agent sera considéré comme retardé à l'avancement ?

Ces questions se sont posées dans la NAO et nous en profitons pour réaffirmer que nous estimons que tous les salariés ont le droit à la défense contrairement à ce qu'a proposé une organisation syndicale lors de la NAO.

Enfin, nous avons l'exemple des cadres, qui pour un grand nombre, considèrent s'être fait berné avec l'évolution des avancements des cadres.

Nous avons demandé à négocier sur la totalité du sujet, y compris son application ; Et surtout que les autres propositions du projet d'accord soient conditionnées à son acceptation.

A ce jour, vous nous opposez un refus obstiné.

Cette posture nous conforte dans l'idée qu'il y a plus qu'un *"loup"* sous ce projet car si tel n'était pas le cas, la direction accepterait d'ouvrir de vraies négociations.

Or, ce nouveau système porte sur l'application du statut du personnel, les notes du manuel de gestion, les dispositifs de recours, etc. ...

On ne peut pas balayer l'ensemble de ces aspects, d'un revers de main, en 2 ou 3 réunions.

Monsieur le PDG, Monsieur le DRH,

En guise de conclusion et d'ici la prochaine réunion, nous estimons que vous devez faire des propositions d'augmentation générale des salaires conformément aux résultats d'ADP, à l'inflation et à la conjoncture du transport aérien qui est au beau fixe. Il s'agit de la répartition juste et équitable des richesses produites par les salariés!

Vous devez ôter de vos propositions les critères discriminants, suggestifs et méprisants pour les collègues en fin de grille. Nous revendiquons la même prime pour 100% des collègues en bout de grille. Ils le méritent.

Vous devez ôter des NAO le principe d'évolution des avancements non cadre, pour les renvoyer à des futures négociations afin que celles-ci puissent prendre en compte l'ensemble des impacts du début à la fin de la chaîne.

Ne pas accéder à cette demande, et conditionner les autres mesures à l'acceptation de ce dispositif, seraient un chantage à la négociation.

De plus, dans un contexte de privatisation, cela ne pourrait être que de très mauvais augure pour vos promesses de maintien du statut du personnel et de son contenu.

Enfin, un tel chantage à la négociation va accentuer la dégradation du climat social

Monsieur le PDG, Monsieur le DRH,

Il ne vous viendrait pas à l'esprit de signer un contrat commercial sans en avoir mesuré l'ensemble des tenants et aboutissants, et sans avoir pris connaissance de l'ensemble des clauses applicables au contrat.

C'est la simple application d'un principe de prudence, et de bon sens.

Souffrez que nous agissions de même en matière de droit social, et notamment quand il s'agit de l'application du statut du personnel.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos meilleurs salutations,

Pascale LAPIERRE



Secrétaire générale