

Suite à un mouvement de grève des salariés d'IMO dénonçant des « dérives managériales » en décembre 2012, la direction de l'immobilier a souhaité commanditer une étude ergonomique au cabinet ATEMIS, alors même que celle-ci refusait l'expertise demandée par les élus du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT n°8).

Le 13 décembre dernier s'est tenue une réunion commune des deux CHSCT (4 et 8) qui ont dans leur périmètre la direction de l'immobilier. Cette réunion avait pour ordre du jour la restitution de l'étude ergonomique et notamment le plan d'action envisagé par la direction d'IMO.

La réorganisation d'IMO : un bouleversement des méthodes de travail!

Dans le cadre de la restitution du cabinet ATEMIS, il apparaît que les problématiques perçues par les salariés sont « *apparemment normales* » du fait de la réorganisation puisque celle-ci n'a pas été souhaitée par les salariés mais plutôt subie. Cette réorganisation imposée par la direction a eu pour conséquence la suppression de 159 postes et la sous-traitance d'une partie des activités.

Quelques-unes de nos interventions au cours de la réunion :

Les régisseurs de zones

A la lecture du plan d'action de la direction, on pourrait croire que la direction d'IMO aurait décidé par elle-même de requalifier les régisseurs de zones dans la meilleure grille de rémunération en maîtrise.

Les salariés ne sont pas dupes, cela fait suite à la pétition intersyndicale CGT-FO que la direction a revu le positionnement des régisseurs.

- Les collègues nous font remonter des problèmes d'arbitrages : "*Sur les 6 premiers mois de l'année, il y a peu d'activités pour les travaux. Des études sont lancées puis remises en cause l'année suivante*". Les salariés se retrouvent à faire des études dans l'urgence et des travaux à la dernière minute. "*Comment est-il possible de faire 210 devis pour une même affaire?*".
- La situation est telle que les cadres ne peuvent plus prendre de décisions sans avoir l'aval du responsable de pôle ou du directeur. Des réunions se tiennent avec des cadres qui sont en difficulté car ils se retrouvent dans l'incapacité de trancher.
- Quant aux agents dédiés aux travaux, il leur est demandé de faire des plans de prévention, du désamiantage. "*Des dizaines de procédures sont sans cesse remises en cause*".
- La culture du résultat amène les sections à être en concurrence les unes avec les autres et amène à des situations ubuesques où les agents peuvent être invités à pointer du doigt leurs collègues.
- Les formations ont toutes été centrées vers le client oubliant ainsi l'essentiel : les formations métiers qui doivent renforcer les qualifications, maintenir les compétences et les développer. Il est par ailleurs demandé aux agents d'être polyvalents et ce sans les former.

Le PDG, dans le cadre des orientations stratégiques, a indiqué au Comité d'Entreprise qu'il "*avait décidé de donner la priorité à l'accueil et à la maintenance*". Il a indiqué pour ces deux filières qu'en ce qui concerne la sous-traitance que "*nous ne pouvions bien sûr pas tout ré internaliser, mais il est tout aussi important de ne pas non plus pousser la sous-traitance trop loin*". Revendiquant le retour des activités sous-traitées, FO prend acte mais souhaiterait également voir un changement concret dans les autres secteurs et notamment à IMO. Ainsi, pour commencer, FO revendique que le PC de sécurité incendie de la gare RER soit exploité par des équipes de sécurité incendie et d'assistance à personne (SSIAP) sous statut ADP et non par la sous-traitance.

Les agents de l'immobilier sont comme les autres attachés à ADP, mais ont de plus en plus de mal à se reconnaître dans l'entreprise. Si la communication est importante, elle ne peut à elle seule régler cette question. Les agents attendent des signes forts visant à développer et reconnaître leurs métiers et leurs qualifications. Soit l'opposé de ce que la direction fait! Cela passe par des projets immobiliers mis en œuvre par des agents ADP, sans augmentation de la sous-traitance, et en collaboration avec les autres services d'ADP. Ainsi, pourquoi la direction IMO ne travaillerait-elle pas avec INA qui, selon la direction, subit actuellement une baisse de son plan de charge et dont l'expertise en ingénierie n'est pas limitée à la construction d'aéroports?

Sur les effectifs

Le directeur de l'Immobilier a été interviewé dans le journal "*challenges*". On peut citer ses propos: "*malgré la crise, notre chiffre d'affaires et notre EBITDA sont en progression constante depuis 2007*". Force est de constater que les effectifs ont suivi la courbe inverse suite à la réorganisation de 2010 et au plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE) mis en place, et qui a eu pour résultat la suppression de 159 postes (hors créations des nouveaux emplois).

La direction indique que la réorganisation est « *acceptée* » mais qu'elle n'est pas digérée par les agents. « *Il ne faut pas oublier qu'ils ont cassé le service* » ont répondu certains agents à la lecture du document.

Selon le bilan des postes vacants à ADP ayant fait l'objet d'un affichage en 2013, il y aurait actuellement 11 postes vacants au sein d'IMO, auxquels il faut rajouter les 12 suppressions de postes envisagés dans le cadre du plan de départs volontaires (PDV).

Au total, il y a **donc 23 postes manquants à IMO**.

FO s'inquiète donc de l'après PDV notamment sur l'organisation du travail suite aux suppressions de postes et la réponse de la DRH ne nous rassure pas puisqu'elle parle de "*mutualisation*" des moyens.

Sur les postes vacants, la direction a répondu qu'il y en a 5 en cours de pourvoi. Il en reste donc 6 sur lesquels la direction n'a dit mot. S'agissant du PDV, la direction de l'immobilier a indiqué que la mise en œuvre serait "*compliquée*" considérant "*qu'il n'y a pas de sureffectif à IMO*". Pas de sureffectif? Alors pourquoi supprimer 12 postes dans le cadre du PDV et ne pas s'engager à pourvoir les 6 postes vacants restant?

Au moment où FO vient de signer l'accord bien être au travail, il est plus que nécessaire que la DRH fasse appliquer cet accord par les différentes directions afin d'anticiper sur les conséquences dramatiques des réorganisations pour les personnels et les risques psychosociaux qu'elles peuvent générer.

FO revendique le remplacement des départs par l'affichage et le pourvoi des 11 postes vacants et continuera à combattre la suppression des 12 postes envisagés dans le cadre du PDV.

FO a décidé de prendre RDV avec le directeur de l'Immobilier afin de lui porter les revendications des salariés...

Orly le 17/01/2014