



INFOS FO ADP OCTOBRE 2014

DANS CE NUMERO

Il est temps de les stopper!

par Christelle MARTIN

Pacte de responsabilité, aides aux entreprises, fiscalité, Sécurité sociale, emploi, chômage, pouvoir d'achat, avenir du service public républicain sont au cœur des préoccupations.

Quand on voit que le gouvernement veut, par exemple, diviser par trois la prime à la naissance pour le deuxième enfant, on mesure le fossé grandissant entre progrès social et libéralisme économique.

De fait, il est plus qu'urgent de soutenir le pouvoir d'achat par des augmentations de salaires et de développer, tant au niveau européen que national, l'investissement public.

Seules ces décisions sont à même de réactiver la croissance économique, sans parler de l'indispensable réforme fiscale.

A l'inverse, le gouvernement veut de nouveau vendre les "bijoux de famille" et les financiers espèrent déjà qu'Aéroports de Paris sera enfin privatisé.

L'emploi à ADP est au plus mal et le Plan de Départs Volontaires ne va pas

améliorer les choses, sans parler de ceux à qui la direction a laissé penser qu'ils pourront partir en PDV via la substitution et qui resteront sur le carreau.

Les absents ne sont plus remplacés depuis 2009 et les UO n'ont jamais les budgets pour remplacer les absents. Par contre, la DRH obtient sans difficulté la création d'un poste de directeur adjoint pour l'aider! Le nouveau DRH adjoint a fait ses classes chez VINCI... Une nouvelle réorganisation de la DRH est-elle en préparation?

La dégradation des conditions de travail a mis en colère de nombreux groupes de travail, lesquels sont rentrés en résistance contre cette politique du tout pour le capital et rien pour les salariés. Les grèves sectorielles s'enchaînent à ADP.

Face à une telle situation, FO considère qu'il est indispensable de construire le rapport de force à même de faire reculer le gouvernement, le patronat et la direction.

C'est tous ensemble qu'il va falloir se battre.



Privatisation d'ADP

Suite à l'annonce du ministre de l'économie de cession de participation de l'Etat à hauteur de 4 milliards d'euros dans des entreprises, les financiers spéculent déjà sur la privatisation d'ADP

N° de page 2



EBOLA

Les médias annoncent l'arrivée d'EBOLA en France le 24 octobre. Que fait ADP pour garantir la sécurité du personnel?

N° de page 3

Les conflits

Grève à INA contre la filialisation, aux infos, aux ressources et opérations pour les effectifs.

N° de page 6

Privatisation d'ADP!

Le gouvernement a annoncé il y a quelques jours son intention de céder aux capitaux privés 4 milliards d'actifs que l'Etat détient dans des entreprises.

La vente des « bijoux de famille » ne réglerait en rien l'équilibre économique de la nation, car c'est une opération « one shot » qui ne fait que combler temporairement un déficit certes important. Pour FO, la seule façon de régler durablement la crise est de relancer l'économie par l'augmentation des salaires, ce qui permettra de relancer la croissance, (PIB), la consommation, donc de réduire le nombre de chômeurs qui, en devenant travailleurs, deviennent par là même plus consommateurs et alimentent de fait les cotisations sociales au lieu d'être un coût.

Mais le gouvernement tourne le dos à ce cercle vertueux.

Notons que le gouvernement Jospin a plus privatisé que les gouvernements de droite et le ministre communiste Gayssot a privatisé Air France sans même inscrire dans la loi que l'Etat resterait majoritaire. On voit le résultat économique de cette catastrophique privatisation, l'Etat ne contrôlant plus rien, détenant moins de 16% des actions. Pour être viable, il faudrait réinjecter environ un milliard d'euros, et ceci bien avant la grève des pilotes...

On voit également ce que le désengagement de l'Etat provoque à la SNCM (société maritime Corse), la Commission européenne aux ordres des capitalistes entend interdire toute aide de l'Etat pour sauver les sociétés pourtant vitales et stratégiques. Toutefois, Bruxelles ne peut pas interdire à l'Etat d'augmenter le capital d'une société et de redevenir actionnaire principal, mais l'Etat fait l'inverse préférant privatiser les profits comme pour les autoroutes, ce qui permet à Vinci de se goinfrer sur le dos des citoyens.

Il serait anticipé de dire qu'ADP sera sur la liste des entreprises privatisées, mais le risque est réel et sérieux. Rien n'est gagné, rien n'est perdu. Pour sa part, FO n'attend pas que la décision soit prise et a demandé audience au Secrétaire d'Etat aux transports.

Il y a quelques mois, lors de l'annonce du gouvernement de céder des actions d'ADP, FO ADP avait été reçu par les conseillers du Secrétaire d'Etat de l'époque et avait obtenu des garanties. N'oublions pas que le statut du personnel a été créé parce que l'entreprise était et est toujours considérée comme publique, l'Etat détenant plus de la moitié des actions d'ADP.

Bien entendu, FO reste vigilant et estime que le personnel doit se préparer à la mobilisation le cas échéant. Nous vous communiquons ci-après le courrier adressé par notre administrateur.



STYLE TITRE 4

Monsieur,

Au regard de l'actualité, notamment l'annonce récente concernant la cession d'actifs de l'Etat d'entreprises publiques, je me permet d'être inquiet concernant l'entreprise dont je suis administrateur représentant les salariés, ADP.

Pour des raisons politiques, économiques, stratégiques, il avait été inscrit dans la loi dite de modernisation des aéroports que l'Etat resterait majoritaire dans le capital d'ADP, ce qui par ailleurs préservait le statut des personnels qui y sont profondément attachés.

Ayant toujours eu de bonnes relations avec les différents conseillers, sociaux et techniques, des différents gouvernements, (quelles que soient leurs obédiences), depuis désormais plus de 25 ans, je me permets de solliciter auprès de vous une audience.

En vous remerciant par avance du temps que vous pourriez m'accorder, je vous prie, Monsieur, de recevoir mes salutations distinguées.

*Serge Gentili,
Administrateur d'ADP représentant les salariés.*



EBOLA

La peur n'évite pas le danger mais le silence de la direction aggrave la psychose!

Nombreux sont les agents, notamment ceux au contact du public à s'inquiéter et à se poser des questions sur EBOLA, inquiétude renforcée depuis qu'une aide-soignante espagnole en contact avec deux malades a été contaminée alors qu'elle indique avoir suivie les protocoles.

Les professionnels de la santé sont informés des protocoles, procédures à appliquer étant les premiers selon l'administration à pouvoir être confrontés à des personnes malades.

A Aéroports de Paris, nos collègues du SMU ainsi que des SSLIA (pompiers) sont donc informés puisqu'en cas de malade "potentiel" à bord d'un avion, ils sont automatiquement sollicités et interviennent.

Les organisations syndicales et leurs représentants, via les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) ont reçu de la direction et médecins du travail les mêmes informations que nos collègues pompiers et urgentistes.

Concernant FO, nous nous sommes élevés contre l'absence d'information de nos équipes SSIAP mais également de tous les salariés au contact avec le public, en dehors d'un infodif très généraliste cet été.

Nous avons demandé que les informations communiquées soient partagées avec l'ensemble du personnel de l'exploitation. Depuis, les SSIAP ont reçu une information "papier" et à Orly, le médecin du travail a envoyé une circulaire d'information aux salariés au contact avec le public. Mais à CDG, l'absence d'information demeure.

La direction semble estimer qu'il n'y a aucun risque d'exposition au virus d'Ebola des salariés d'ADP en dehors des pompiers et du SMU. FO a donc décidé de vous faire partager les informations que nous détenons.

Même si la peur n'évite pas le danger, notre organisation syndicale estime que le risque zéro n'existe pas.

Attaché au principe de précaution, nous estimons qu'il vaut mieux prévenir que guérir.

Enfin, l'employeur a une obligation de résultat concernant la santé et sécurité des salariés. Nous estimons que la direction doit mettre en place tous les moyens pour assurer notre santé face aux risques de propagation du virus Ebola, lequel, s'il rentre en France, passera automatiquement par nos aéroports.

A l'envol des pays africains concernés, une prise de température

de tous les passagers est effectuée et un questionnaire est rempli.

Les passagers fébriles ne partent pas. Selon nos médecins, un passager qui développerait la maladie à bord de l'avion, passera difficilement inaperçu et sera pris en charge à l'arrivée par les services d'urgences.

La ministre de la santé estime donc qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place à l'arrivée sur nos aéroports des contrôles de températures des passagers. Par ailleurs, la période d'incubation étant d'un maximum de 21 jours, un passager peut très bien développer la maladie quelques jours après son arrivée sur le territoire.

Mais pour FO, la première responsabilité de la direction est d'assurer notre sécurité. Même si nous sommes conscients que la maladie peut être développée après l'arrivée, nous estimons que la direction doit assurer notre sécurité sur notre lieu de travail.

Rien ne garantit que les contrôles aux départs des pays où il y a des foyers d'infection sont effectués sérieusement ou qu'aucun passager ne développe la maladie après son embarquement. Les contrôles à l'arrivée garantiraient donc qu'aucun malade ne puisse être en contact en aéroport avec le personnel.

LE VIRUS EBOLA



LES SYMPTÔMES

L'incubation

La durée d'incubation, c'est-à-dire le temps écoulé entre l'infection par le virus et l'apparition des premiers symptômes, varie de 2 à 21 jours.

Tant qu'ils ne présentent pas de symptômes, les sujets humains ne sont pas contagieux.

Les premiers symptômes

- une fièvre supérieure à 38.5°C
- une fatigue importante
- des douleurs musculaires
- maux de tête
- irritation de gorge

Puis quelques heures à 2, 3 jours, ils sont suivis

- vomissements,
- de diarrhée,
- d'une éruption cutanée,
- de symptômes d'insuffisance rénale et hépatique
- et, dans certains cas, d'hémorragies internes et externes (par exemple, saignement des gencives, sang dans les selles).

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Organisation mondiale de la santé:
www.who.int/fr/

SERVICE SANTE AU TRAVAIL
01 49 75 79 28
01 48 62 28 06

La fièvre EBOLA

Source OMS

Le virus Ebola provoque une maladie aiguë et grave, souvent mortelle si elle n'est pas traitée. La maladie à virus Ebola est apparue pour la première fois en 1976.

Le virus se transmet à l'homme à partir des animaux sauvages et se propage ensuite dans les populations par transmission interhumaine.

La flambée qui sévit actuellement en Afrique de l'Ouest (dont les premiers cas ont été notifiés en mars 2014) est la plus importante et la plus complexe depuis la découverte du virus.

Cette flambée a également comme particularité de s'être propagée d'un pays à l'autre, partant de la Guinée pour toucher la Sierra Leone et le Libéria (en traversant les frontières terrestres), le Nigéria (par l'intermédiaire d'un seul voyageur aérien) et le Sénégal (par l'intermédiaire d'un voyageur arrivé par voie terrestre).

Les pays les plus touchés (la Guinée, la Sierra Leone et le Libéria) ont des systèmes de santé très fragiles, manquent de ressources humaines et d'infrastructures et sortent à peine de longues périodes de conflits et d'instabilité.

La transmission interhumaine

- ✓ Par des contacts directs (peau lésée ou muqueuses) avec du sang, des sécrétions, des organes ou des liquides biologiques de personnes infectées,
- ✓ Avec des surfaces et des matériaux (par exemple, linge de lit, vêtements) qui ont été contaminés par ce type de liquides.
- ✓ Les rites funéraires au cours desquels les parents et amis du défunt sont en contact direct avec la dépouille peuvent également jouer un rôle dans la transmission du virus Ebola.

Les sujets atteints restent contagieux tant que le virus est présent dans leur sang et leurs liquides biologiques, y compris le sperme et le lait maternel. Le sperme peut continuer de transmettre le virus jusqu'à sept semaines après la guérison clinique.

Des agents de santé se sont souvent infectés en traitant des cas suspects ou confirmés de maladie à virus Ebola.

Cela s'est produit selon l'OMS lors de contacts étroits avec les patients, lorsque les précautions anti-infectieuses n'ont pas été strictement appliquées.

Un « management » paramilitaire du siècle dernier

Dans les grandes écoles et les écoles de management, on explique qu'aujourd'hui, le management doit veiller à ce que les salariés soient épanouis au travail, qu'ils soient fiers et heureux de leur entreprise. On a constaté que dans ce cas, le personnel est motivé, plus productif, et a une grande « *societas affectionnis* ». Dans cette situation, l'absentéisme est faible, et les risques psychosociaux réduits.

Qu'en est-il à ADP ?

Certains managers utilisent la terreur et les brimades, mettant le personnel en souffrance :

Que dire d'un manager qui réprimande un chef de groupe parce qu'il est aimé de ceux qu'il encadre, qui du coup acceptent de réaliser des tâches pour lesquelles ils rechignent habituellement ?

Que dire de la suite : à cause de ce comportement il est puni avec un calibre à 45 mois ?

Que dire d'un autre manager qui convoque un salarié suite à son absence liée à un accident de trajet et lui demande la communication du constat d'accident avant de s'inquiéter en priorité de l'état du salarié ?

Que dire enfin d'un manager qui ose dire à un agent en burnt out et en reclassement médical qu'il ne sera pas payé tant que l'entreprise ne lui a pas trouvé un nouveau poste ?

Ou encore le manager qui reproche à un agent de maîtrise d'avoir osé faire remonter le comportement déviant d'une société sous-traitante vis-à-vis de ses salariés ?

Que dire d'un manager qui reproche à un responsable opérationnel de faire la bise à ses "*subordonnés*", lorsqu'il arrive au boulot ?

Que dire du manager qui adresse un mail à 1H du matin convoquant le cadre à une réunion à 8H et lui reproche à son arrivée à 8H20 de ne pas avoir informé de son absence ?

Tous ces comportements déviants doivent cesser et l'on voit le résultat lorsqu'on a des baronnies locales avec leurs propres DRH qui dans la plupart des cas, n'ont aucune formation réelle dans les domaines des sciences humaines et du Droit social.

Mais heureusement, il existe encore dans l'entreprise de véritables managers formés, respectant leurs équipes, défendant leurs intérêts et étant à leur écoute. Ceux là, ne sont pas focalisés sur la réalisation de



leurs objectifs annuels, leur gratification et leur avancement cadre.

Ceux là, FO souhaiterait qu'ils soient plus nombreux.



Filialisation d'INA-TM

Après une première grève fin juin des salariés d'INA contre le projet de transfert de l'activité d'INA-TM vers la filiale ADPI, les salariés se sont remobilisés en juillet, le jour où le Conseil d'Administration devait proposer la reconduction de M. de ROMANET à la tête d'ADP.

Après avoir envahi le siège social, la salle du Conseil du 8^{ème} étage étant protégé, nous avons bloqué les ascenseurs. Certains administrateurs très âgés, n'ont pas souhaité gravir les 8 étages à pied. La direction ne

s'attendait pas à une mobilisation aussi importante des collègues d'INA dont l'effectif est composé de nombreux Ingénieurs, donc de cadres.

Le directeur général nous a reçus dans la foulée du CA et en parallèle, les élus du comité d'entreprise FO, CFE-CGC et CGT votaient à l'unanimité le dépôt d'un droit d'alerte.

Devant la mobilisation des équipes, les arguments des organisations syndicales et de leurs élus au CE, le directeur général a annoncé en septembre au Comité d'Entreprise, le retrait du projet de filialisation d'INA-TM.

Bravo à tous pour cette victoire.

Grève des ressources et opérations d'ORY

Nos collègues coordonnateurs ressources (**Gestion des ressources : banques d'enregistrement, portes d'embarquement, points de stationnement avions....**), coordonnateurs opérations (**Attributions tapis de livraison bagages, contrôle prestataires...**) ainsi que leurs responsables ressources étaient en grève à 100% pour revendiquer la mise à niveau des effectifs. L'effectif des deux groupes doit être composé de 17 coordonnateurs pour couvrir le besoin opérationnel. Or, ils ne sont que

13.5 aux ressources et 11.25 aux opérations. Comme pour la grève des agents commerciaux et coordonnateurs commerciaux de juillet dernier, lorsqu'il s'agit des effectifs, les UO refusent de remplacer les absents. Elles nous expliquent ne pas avoir les budgets ou les autorisations. Pourtant, de son côté, la DRH nous indique que les UO peuvent remplacer les absents, seuls les postes supprimés dans le cadre du Plan de Départs Volontaires ne pouvant être remplacés pendant 18 mois.

Faudra-t-il en arriver à une grève de toute l'exploitation, pour que la direction accepte enfin d'entendre les revendications légitimes des salariés?

Où sont les agents co promis par le PDG?

Cet été nos collègues agents commerciaux de CDG1 et CDGA ainsi que les CCO de CDG1, CDGA et CDGE étaient en grève massivement pendant 4 jours pour revendiquer notamment la mise à niveau des effectifs.

203 agents co présents en équivalent plein temps contre 420 promis pour 2009!

Pourtant, le nouveau PDG, il y a un an avait promis 120 embauches sous trois ans. Or, sur les 2 premières années, une vingtaine seulement de contrats générations est arrivée.

Pendant la grève, la direction nous a expliqué qu'elle devait attendre septembre et le premier bilan du PDV pour y voir plus claire sur les embauches.

Nous sommes en octobre et la direction est toujours dans l'incapacité de nous dire quand les renforts nécessaires pour assurer une qualité de service et une bonne satisfaction client, arriveront.

