

## **FO ADP reçu par Edward Arkwright pour porter les revendications des agents du SSLIA compte rendu de la délégation**

Sur la base d'une réunion ayant regroupée des agents des SSLIA de Roissy et d'Orly, un courrier avait été adopté par l'ensemble des agents et le syndicat FO ADP avait été mandaté pour demander audience à Edward Arkwright, Directeur général exécutif. Une délégation a donc été reçue le 19 janvier dernier.

FO ADP été représenté par Fabrice Criquet, secrétaire adjoint du syndicat FO ADP et par Emmanuel Duchemin-Humbert, agent du SSLIA de CDG.

Coté direction, Mr Arkwright était accompagné de Mr Lauferon (ORYR) et Mr Rondel (CDGR).

### **En avant-propos de la réunion, \_\_\_\_\_**

En avant-propos, Mr Arkwright a tenu à rappeler que selon lui :

*"La manière dont on a fonctionné a changé (..) L'ADP que nous avons connu, aimé et ou beaucoup ont fait leur carrière n'existe plus et ne reviendra pas. Il s'agit maintenant de reconstruire un projet collectif, redéfinir les missions et inventer un nouveau fonctionnement. A la direction la charge de trouver les moyens et surtout de trouver un équilibre (financier Ndr) entre les besoins de l'activité et la rentabilité du groupe."*

Il a tenu à préciser que certaine formulation du courrier semblait parfois entendre que la direction faisait des « sur le dos » de la sécurité et donc que cette réunion

serait l'occasion d'éclaircir le fonctionnement actuel des SSLIA.

FO ADP a tenu à rappeler que la situation des agents du SSLIA ne pouvait pas être dissocié des mesures d'austérité que la direction entend imposer.

Au-delà de cela, les problèmes évoqués dans le courrier adoptée par les agents du SSLIA et les problèmes évoqués dans celui-ci ont des conséquences sur les agents du SSLIA eux même c'est évident. Mais la nature même des missions du SSLIA porte conséquences sur les agents ADP et l'ensemble des usagers des plateformes. Ce qui explique par ailleurs que nous avons tenu à être reçu par Mr Arkwright, lui-même.

### **En ce qui concerne le respect du cadre réglementaire, \_\_\_\_\_**

Mr. Lauferon nous assure que tout a été fait dans les règles vis-à-vis de nos partenaires (DGAC, Préfecture, BSPP), en respectant une procédure spécifique pour faire approuver les changements successifs d'organisation.

Dans la réunion a été mis en évidence un traitement différencié du point de vue de l'application des procédures entre Roissy et Orly.

A la demande de la délégation FO et son insistance, Mr Lauferon s'est engagé à communiquer rapidement aux

agents du service tous ces documents, afin que ceux-ci soient garantis de travailler dans le respect des règles, sans mise en cause potentielle de leur responsabilité, même en diminution de moyens.

Il s'est engagé également à faire écrire et connaître les nouvelles règles de fonctionnement et la réorganisation des missions en effectif diminué. Au moment où est écrit ce tract de compte rendu, ces engagements devraient être réalisés.

### **Au sujet de la dégradation éventuelle de la réponse opérationnelle par manque de moyens humains, \_\_\_\_\_**

La direction se positionne ainsi : « Il y a peu de risques » dans le fonctionnement actuel.

Pour le SAP à 2, Mr. Lauferon considère que nous continuons à assurer le prompt-secours (même si

c'est avec un VIM) et que nous nous délestons uniquement du transport des victimes sur le SMU (qui reste à 100%) ou la BSPP. Selon lui, ça ne conduit pas

à un retard dans les secours ou un défaut de prise en charge.

Pour ce qui est du FPT et du Groupe de Sauvetage plus généralement, il considère que la « dimension différente » de la plateforme par rapport à CDG justifie de ne pas l'assurer à certaines périodes. En particulier quand il y a une forte baisse de la fréquentation et des mouvements aériens.

Par ailleurs il nous confirme que l'effectif « bas » est bien prévu à 10 et non 11. Il y a eu une tolérance dans un premier temps, mais la DRH impose maintenant de respecter scrupuleusement l'effectif prévu et le volume d'inactivité partielle demandé par service.

Sur ce sujet la direction considère que notre organisation est supérieure à la réglementation, et qu'en période de crise rien ne nous impose de la conserver. Il faut pour eux trouver un équilibre économique, l'objectif reste de faire des économies sans se mettre en défaut réglementaire pour autant bien sûr.

La délégation FO a fait savoir son désaccord et ajouté que ces arguments n'étaient pas entendables par les agents. Pour la délégation, l'activité SSLIA couvre sur nos plateformes un risque global (aéronautique bien sûr, mais aussi humain et d'infrastructures) et l'effectif n'a pas à évoluer en fonction du trafic. Nous sommes dimensionnés pour la gravité potentielle de l'accident, pas pour sa fréquence. Sinon, pourquoi l'effectif n'a pas augmenté depuis 15 ans au même rythme que le trafic et le nombre de PAX ?

A notre connaissance la BSPP ou les SDIS n'ont pas fermé de centre de secours ou diminué les effectifs quand l'activité opérationnelle baissait drastiquement en période de confinement.

Nous restons également convaincus que la diminution de la présence humaine dans les infrastructures (SSIAP, agents commerciaux) est accidentogène, et qu'elle aggravera les conséquences d'un incident en allongeant les délais d'intervention et en rendant plus complexe l'engagement de nos moyens.

## **A propos de l'épisode polémique du « Water Salute », \_\_\_\_\_**

Mr Arkwright a demandé un REX sur cet événement, et que soit rappelé la contrainte de déclasser la plateforme si nous devons effectuer des prestations de ce type avec un seul potentiel aéronautique en service (donc quand un doublet est fermé).

Pour le train rouge nous avons redit que les agents SSLIA ont proposé des solutions pour le maintenir, et que nous restions stupéfaits que l'entreprise préfère employer des sous-traitants plutôt que de faire travailler ses agents.

Nous avons insisté pour avoir un engagement clair sur la pérennité du Groupe de Sauvetage d'Orly, sachant qu'il est incompréhensible pour nous que le règlement opérationnel écrit par l'exploitant soit respecté sur une plateforme et pas une autre.

Enfin nous avons demandé à M. Arkwright pourquoi ADP ne demandait pas aux pouvoirs publics de compenser la perte de ressources allouées à la sécurité due aux manques de passagers, comme les textes de la FIATA le prévoient.

Au final, les réponses de la direction sont assez claires :

- ✓ La direction assume la baisse de l'effectif opérationnel dans le but de faire des économies et d'atteindre cet « équilibre », en prenant un risque calculé. Nous attendons donc de consulter les documents organisant le travail dans ces conditions.
- ✓ La stratégie de l'entreprise est l'autonomie vis-à-vis de l'Etat : il faut « assurer la sécurité et rester maître de notre destin » en se passant de l'argent public. Nous sommes en total désaccord, il ne s'agit pas ici d'une aide ou d'un prêt, mais d'un dispositif légal qui vient en compensation de l'accomplissement d'une mission de service public par délégation.
- ✓ La situation à CDG est sensiblement différente, nous constatons que les notes de service sont rédigées et partagées en temps et en heure. Le cadre étant bien défini, nous regrettons que le service se donne la possibilité (même temporaire) de se passer d'un VSAV pour rouvrir un doublet.

Nous avons rappelé que notre inquiétude était que les mesures en vigueur à Orly (que nous continuons à contester) ne finissent par s'y appliquer également. Et que dans ce cas il nous semblait impossible de demander aux agents d'assurer le même service et les mêmes prestations.

Là aussi, on ne peut que constater que la direction préfère des mesures d'économie en assumant un risque de dégradation du service rendu (mesuré selon elle).

Pour ce qui concerne la délégation, nous estimons que l'entreprise est à l'extrême limite de ses obligations de sécurité aussi bien en tant qu'exploitant vis-à-vis des usagers (selon les textes de l'EASA), que comme employeur vis-à-vis des agents (selon le code du Travail).

Mr Arkwright a conclu cette discussion en affirmant qu'en effet la responsabilité pénale des mesures était

de leur côté de la table et qu'elle serait assumée le cas échéant.

## **Enfin au sujet du PARDA et les heures non indemnisées, \_\_\_\_\_**

- **Sur le PARDA et l'absence de conclusion d'un nouvel accord en 2020,**

M. Arkwright nous a dit « tomber du placard » et qu'il pensait que la question était résolue. Au moment de la réunion, il a affirmé qu'il n'y avait pas de sujet, que conformément aux termes de l'avenant la direction entendait pérenniser le dispositif et garantir aux agents un financement équivalent à l'ancien système. Il a pris l'engagement de s'en occuper au plus vite, il devait voir le DRH le lendemain de la réunion et demander des précisions sur l'avancée du dossier.

Depuis cette réunion, tant Mr Arkwright que le DRH sont revenus vers nous pour nous informer que le PARDA serait maintenu et que rien ne changer du point de vue des agents.

- **Pour les heures non indemnisées du lundi matin,**

M. Arkwright nous a répondu qu'en effet elles étaient bien dues et que l'arbitrage avait été rendu récemment en notre faveur, après de longues

discussions. Le retard dans le traitement individuel des situations est dû à l'activité partielle dans les services de la DRH et aux nombreuses démarches simultanées à entreprendre notamment les plans de la direction d'une austérité jamais connue contre le personnel d'ADP.

Depuis cette réunion, Mr Arkwright est revenu vers nous pour nous garantir le paiement des heures dues.

Pour la délégation, on peut que se satisfaire des réponses positives aux revendications que nous avons portées. Néanmoins, ces situations nous laissent interrogatifs sur ce que ça révèle du fonctionnement actuel de l'entreprise, et des conséquences de l'activité partielle et la désorganisation de plus en plus palpable des services, en particulier administratifs.

Nous considérons que ce sont des sujets essentiels qui doivent recevoir une réponse particulièrement rapide. En effet comment prétendre demander des efforts aux agents quand on ne respecte pas ses engagements et qu'on ne paye pas ce qui est dû en temps et en heure.

## **Pour conclure, \_\_\_\_\_**

Nous attendons de consulter les documents et nous serons vigilants sur le respect du cadre légal et réglementaire dans les orientations prises par le service. Nous continuons de revendiquer un effectif de 15 pompiers par jour à Orly de façon permanente.

Nous rappelons à la direction qu'il ne peut demander le même service rendu dans des périodes ou une partie de l'effectif subit l'inactivité partielle et qu'il doit en assumer les conséquences, y compris commerciales.

Nous sommes vigilants sur le respect des engagements qui viennent d'être pris sur le PARDA et les heures encore non indemnisées.

Nous reviendrons vers les agents SSLIA pour proposer une réunion afin de tirer le bilan de cette réunion et de décider des suites à donner.

Pour tout contact: [adp.forceouvrière@gmail.com](mailto:adp.forceouvrière@gmail.com)