

LA FORCE DE LA GREVE A PERMIS D'OBTENIR des reculs et des avancées: Lesquelles?

Contact: adp.forceouvriere@gmail.com / 06 12 11 26 61

Les assemblées générales réunies les 7 et 8 juillet, en présence du syndicat FORCE OUVRIERE et CGT, ont décidé de la reprise du travail.

La grève a contraint la direction à reculer et à obtenir des avancées qui se manifesteront dès le mois de juillet sur la feuille de paie. Preuve est faite à nouveau que c'est par la grève dans l'unité que l'on peut contraindre la direction à discuter à partir des revendications, la contraindre à reculer et à la faire bouger, et à obtenir des avancées.

FORCE OUVRIERE appelle à poursuivre l'établissement des cahiers de revendications dans l'ensemble des services.

LES RECULS DE LA DIRECTION

PREMIER RECUL

LE STATUT MAINTENU POUR TOUS LES AGENTS

La direction voulait imposer un double statut pour les personnels cadres et non cadres embauchés depuis le 1^{er} juillet 2021. La grève a contraint la direction de reculer. **L'ensemble des collègues et les prochains embauchés conserveront l'application du statut notamment :**

⇒ **L'article 22 du statut du personnel portant sur l'ancienneté**

Les cadres et les non-cadres conserveront les 21 ans d'ancienneté à 1%. Pour rappel, la direction voulait purement et simplement supprimer l'ancienneté pour les cadres et appliquer un taux de 0.5% pour les non-cadres.

⇒ **L'article 28 du statut du personnel**

Chaque année, il y a 1/3 du personnel non-cadre qui passe à l'avancement. Au fil des années, la direction a imposé une moyenne sur toute l'entreprise à 38 mois. La direction voulait imposer 10 mois de plus à cette moyenne.

⇒ **L'application de l'article 32 du statut du personnel portant sur l'indemnité de départ en retraite**

La direction voulait imposer les conditions de la métallurgie soit 6 mois de traitement après 35 ans d'activité. En imposant le retrait, tous les embauchés depuis le 1^{er} juillet 2021 et les futurs embauchés conservent les conditions actuelles à savoir :

-De 1 à 10 ans d'ancienneté = 100% du traitement de base/ année d'ancienneté

-De 11 à 20 ans = 50% du traitement de base / année d'ancienneté

-21 ans et au-delà = 25% du traitement de base/ année d'ancienneté

SECOND RECUL

LA REVALORISATION DE LA GRILLE SSLIA SE FERA EN DEHORS DE LA GEPP.

Le cahier de revendication établi par les agents des SSLIA avec FORCE OUVRIERE et la CGT revendiquait notamment une revalorisation des grilles "avec une augmentation de l'échelon d'entrée, la suppression des échelons bis liée à un prolongement de la fin de grille" (courrier au DRH du 15 juin)

Le DRH voulait imposer que cette revalorisation de la grille se fasse dans le cadre de l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP anciennement GPEC) qui "a pour ambition d'accompagner la transformation du Groupe ADP (...)" en tenant compte "des projets inscrits au cœur de la stratégie de l'entreprise dans le cadre du plan 2022 – 2025." Cette stratégie est qualifiée comme un modèle de "création de valeur pour l'actionnaire" uniquement par l'expert du CSE.

Pour FORCE OUVRIERE, tenir compte de la stratégie de l'entreprise pour négocier les grilles revenait à mettre une chape de plomb sur les négociations empêchant que puisse s'exprimer les revendications des agents.

La grève a contraint la direction de s'engager à **aborder la revalorisation des grilles (SSLIA) en septembre en dehors de l'accord GEPP.**

FORCE OUVRIERE ne peut que se féliciter de ces reculs obtenus par la grève.

Ces reculs ne concernent dans l'immédiat que les nouveaux embauchés et les personnels des SSLIA. Ils ont une portée générale pour la totalité du personnel car accepter un double statut se solderait par le démantèlement du statut pour tous. Enfin contraindre la direction à négocier la revalorisation de la grille SSLIA en dehors de la GEPP peut servir de point d'appui pour la revalorisation des autres grilles.

LES AVANCEES IMMEDIATEES POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL (AVANCEES QUI SE VERRONT SUR LES PROCHAINES FICHES DE PAIE)

UNE AUGMENTATION GENERALE DE SALAIRE DE 3% POUR TOUS LES PERSONNELS

A partir du 1^{er} juillet 2022, **l'ensemble du personnel** - quelle que soit sa catégorie – **va voir son traitement de base augmenter de 3%**. Cette augmentation impactera le traitement de base et sera répercutée sur les éléments du salaire comme le 13^{ème} mois, les congés payés, les heures majorées, etc...

UN RETOUR A LA REMUNERATION DE 2019 POUR 71 % DU PERSONNEL

Dès le 1^{er} juillet, **71% du personnel** qui subit encore les effets de PACT (à savoir les baisses de rémunération) **va retrouver sa rémunération de 2019** par le biais d'une prime "fondante".

La force de la grève et la crainte d'une autre grève a contraint la direction à des avancées et des concessions

3% d'augmentation générale - même décorrélée de la garantie PACT - n'est pas à la hauteur de l'inflation. C'est un fait.

La prime fondante va neutraliser temporairement les futures prises d'échelon, l'ancienneté, ... C'est un autre fait.

Il n'en demeure pas moins que la direction a été contrainte de doubler la mesure d'augmentation générale en 3 jours passant de 1.5% (au 4 juillet) à 3% (au 7 juillet) en plus de la garantie PACT sans condition

De même, s'agissant du retour à la rémunération de 2019, la direction a dû concéder 18 mois sur son calendrier qu'elle avait imposée avec l'accord de fin de conflit du 13 juillet 2021 qui prévoyait un retour en janvier 2024.

LES AVANCEES CATEGORIELLES POUR LES AGENTS DES SSLIA

CHANGEMENT DE CATEGORIE ET PASSAGE A L'ECHELON 253

Les personnels en exécution et les futurs embauchés vont passer de la catégorie exécution à la maîtrise avec l'attribution de l'échelon 253. Une trentaine d'agents sont concernés par cette avancée qui se traduira par la prise de 2 ou 3 échelons en fonction de leur situation individuelle.

ATTRIBUTION DE L'ECHELON SUPERIEUR POUR LES AUTRES PERSONNELS

Cela correspondra à **1 échelon ou 1/2 échelon pour tous les personnels** en fonction de leur situation individuelle (Hors agents concernée par le changement de catégorie).

CREATION D'UNE PRIME DE TECHNICITE DE 200 EUROS BRUT

La création de cette **prime de technicité pour tous les agents des SSLIA** va reconnaître leur qualification et leur technicité de pompiers aéronautiques.

La grève a 100% des pompiers dans l'unité des syndicats FORCE OUVRIERE et CGT a établi un rapport de force permettant l'obtention de ces revendications.

On parlait d'une situation où le traitement des pompiers aéronautiques était inférieur aux pompiers départementaux ou de la BSPP. D'autre part, avec les baisses de rémunérations, la filière était en danger car il y avait trop peu de candidats aux concours d'entrée. Ces revendications obtenues vont permettre de commencer à rétablir une situation qui était devenue intolérable.



LES ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION POUR LE MOIS DE SEPTEMBRE

UN ENGAGEMENT QUANTIFIÉ POUR LE PERSONNEL EN EXECUTION

Dans le cadre des revalorisations des grilles prévue à la rentrée, **la direction s'est engagée à placer l'échelon 116 au niveau du SMIC.** Si les écarts d'échelon sont respectés, cet engagement constitue une vraie revalorisation des grilles d'exécution.

UN ENGAGEMENT DE REVOIR LES GRILLES POUR LE PERSONNEL

La revalorisation des grilles est nécessaire. Cela peut constituer un vrai point d'appui à condition que l'esprit du statut soit préservé et que les écarts d'échelon soient respectés. Pour se faire, le cadre ne peut pas être l'accord

GEPP qui est orienté uniquement par les besoins des actionnaires et non des salariés.

UN ENGAGEMENT DE TENIR UNE CMOS POUR LES PERSONNELS DES SSLIA

Il sera question **du PARDA (Protocole de départ en retraite anticipé)**, **du plan de recrutement, du plan de formation** mais aussi **des rythmes horaires des AAG** pour ce qui concerne FORCE OUVRIERE.

Pour FORCE OUVRIERE, ces prochains rendez-vous seront l'occasion de porter les revendications et de continuer à défendre l'intérêt des agents – salariés d'ADP.

A PROPOS DU MAIL (CONNEXION INFOS) DE LA DIRECTION

Le 8 juillet dernier, la direction a envoyé un mail à l'ensemble des agents à propos des résultats des négociations. Elle indique que les mesures cumulées *"conduisent à une hausse de rémunération comprise entre 3 % et 8 % en fonction de la situation individuelle de chaque salarié."* Elle en conclut, que selon elle, les conditions seraient *"désormais réunies pour accueillir dans les meilleures conditions l'ensemble de nos passagers durant cette période estivale"*.

Pour FORCE OUVRIERE, la direction confond pouvoir d'achat et conditions de travail.

Les augmentations de salaires et de rémunérations permettent d'améliorer la vie quotidienne des agents. Ce sont les emplois qui permettent d'accueillir dans les meilleures conditions l'ensemble des passagers.

FORCE OUVRIERE ne cesse de revendiquer un plan de recrutement d'urgence afin de palier aux 1150 suppressions d'emplois organisées par la direction. A ce jour, la direction se refuse d'y répondre concrètement. Elle préfère sous-traiter les activités que de répondre aux revendications d'embauches.

*Le syndicat FORCE OUVRIERE
appelle à poursuivre la discussion,
et à établir les revendications dans les services.*

Le syndicat, c'est
mon quotidien !



Se syndiquer
à



c'est
simple !