



Donnez votre voix à FO ADP !

- ◆ POUR LE RETRAIT DE LA PRIVATISATION ET DU PLAN d'austérité lié au CRE4 ;
- ◆ POUR LE MAINTIEN DU STATUT DU PERSONNEL, du MANUEL de GESTION, et de l'ensemble des DROITS COLLECTIFS ACQUIS ;
- ◆ POUR LA RECONQUÊTE DES DROITS PERDUS (Pré-retraite PARDA, Jours enfants malades, SUFA identique pour tous, Rémunération à 60% de tous les mi-temps et à 80% de tous les 3/4 temps) ;
- ◆ POUR L'ARRÊT des REORGANISATIONS, des MUTATIONS FORCEES, des SUPPRESSIONS de POSTES ;
- ◆ CONTRE L'EXTERNALISATION de NOS METIERS et SAVOIRS FAIRES ;
- ◆ CONTRE LA DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL !

1.

PRIVATISATION & PLAN D'AUSTERITE lié au CRE4

Une écrasante majorité des personnels est opposée à cette privatisation, qui n'a d'autre but que de livrer à un propriétaire privé le service public qu'est ADP... Service public qui assure une manne financière importante à l'Etat...ce qui rend cette privatisation d'autant plus absurde et scandaleuse !

FO combat ce projet depuis le début et exige le retrait de la Privatisation.

Les 4 syndicats d'ADP, dont FO, ont convaincu les sénateurs de s'opposer au projet.

Par la suite, des parlementaires de toutes tendances ont permis que le Référendum d'initiative Partagée (RIP) soit lancé.

FO ADP, sa fédération et la confédération FO, appellent à voter et faire voter la demande de RIP.

FO affirme qu'on ne peut déconnecter la privatisation du plan d'austérité que prévoit le PDG. En effet, celui-ci prévoit un plan d'économie de 130 millions d'euros, dont 70 à 90 millions qui reposeront uniquement sur la masse salariale, soit 75%, alors même que les effectifs sont partout extrêmement tendus !

Sachez qu'au CE, FO ADP a été le seul syndicat à voter contre le CRE4, car le plan d'économies reposera essentiellement sur le dos du personnel, par la suppression de 800 à 1 000 postes sur 5 ans.

**« FO revendique
le retrait de la privatisation
& du plan d'économie lié
au CRE 4 »**



**« FO affirme que
l'organisation du
travail est de la
responsabilité de
l'employeur.**

**FO ne saurait aider la
direction à faire passer
ses réorganisations.**

**FO se prononce pour
l'arrêt
des réorganisations,
l'arrêt des
suppressions de postes,
le remplacement de
tous les départs, et la
mise à
niveau des effectifs.**

2.

REORGANISATIONS DANS TOUS LES SERVICES Suppression de postes, polyvalence & sous-traitance

La direction prépare les réorganisations de tous les services et de toutes les directions à un rythme effréné.

Leurs points communs : les suppressions de postes, la sous-traitance, la polyvalence, la remise en cause des qualifications statutaires, avec comme conséquence la charge de travail qui s'alourdit considérablement etc...

- ◆ La réorganisation bien mal nommée "Bienvenue à Paris" a permis de supprimer des centaines de postes.
- ◆ L'APOC* d'Orly a organisé la polyvalence et imposé aux agents des conditions de travail dégradées, notamment pour les CSC*, CSO* et SSIAP* qui travaillent à un rythme intenable !
- ◆ A CDG, la direction veut mettre en place une réorganisation avec la même polyvalence via le futur APOC, 40% du personnel opérationnel est concerné.
- ◆ La sous-traitance se généralise sur CDG : chez les SSIAP, en galeries bagages, même les missions de service public sont concernées !
- ◆ Quant aux contrôleurs qualité d'IMON, le non-remplacement des départs a permis de les supprimer !..

Ce sont quelques exemples, la liste serait longue !

*APOC : AirPort Opération Center;

*CSC : Coordonnateur Service Client

*CSO : Coordonnateur Sureté Opérationnel

*Agent SSIAP : Agent Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes



« La compétitivité, c'est une vis sans fin contre tous les droits statutaires et acquis collectifs.

**FO revendique :
Le maintien du Statut
du Personnel et
de son contenu !**

3. DANGER SUR LE STATUT DU PERSONNEL & LES DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES

Le gouvernement et le PDG d'ADP déclarent à la presse qu'avec la privatisation, le statut du personnel et le manuel de gestion seront maintenus.

Le PDG déclare, le 10 septembre 2018, aux agents d'ADP « *il est inconstatable que le statut du personnel sera maintenu, néanmoins... l'exigence de compétitivité... doit nous permettre de proposer aux organisations syndicale d'adapter des dispositions vieillissantes* ».

Quelles dispositions du statut ou du manuel de gestion seraient « *vieillissantes* » ?

- ◆ L'indemnité de fin de carrière dit « pécule » (art. 32 du statut) ?
- ◆ Les primes de sujétions professionnelles (art. 25 du statut) ?
- ◆ Le treizième mois (art 26 du statut) ?
- ◆ La prime « vacances » de juin (art. 27 du statut) ?

La vérité, c'est qu'au nom de la compétitivité, l'ensemble des droits statutaires ou collectifs peuvent être qualifiés de « *vieillissants* » car contraires à la rentabilité toujours plus grande recherchée par les actionnaires.

La vérité, c'est que nombre d'acquis collectifs ont déjà été remis en cause, comme les garanties d'avancements statutaires pour les cadres, la prétendue « *sur-rémunération* » des temps partiels, le nombre de jours de congé pour enfant malade, le montant du SU-FA/COFA pour les nouveaux embauchés, et leurs nouvelles conditions d'octroi pour tous les agents, que nous jugeons contestables, voire illicites ;

La vérité c'est que le PDG entend continuer de plus belle !

4. CONDITIONS DE TRAVAIL ET MAL-ETRE GENERALISE

La direction provoque une dégradation des conditions de travail, et un bouleversement complet de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle sans précédent avec comme conséquences un mal-être généralisé à toutes les catégories de personnels.

De plus en plus de salariés quittent l'entreprise. Les licenciements et les ruptures conventionnelles se multiplient.

Les agents de AUD et SMR ont appris qu'ils déménageaient d'Orly sur Roissy. Ils ont pour la plupart construit leur vie de famille au sud d'Orly. Mais qu'importe pour la direction, elle préfère même flirter avec le délit d'entrave.

Le projet d'APOC de CDG projette de bouleverser profondément le rythme horaire des groupes de travail.

C'est encore CDG qui laisse les CSC s'enfoncer dans un état d'épuisement en raison de grilles horaires « difficiles » malgré les demandes réitérées des agents !

A IMOS, le CHSCT a diligenté une expertise. Verdict: la réorganisation de 2010 a créé un mal-être généralisé, qui perdure !

La direction conteste systématiquement les accidents de travail pour « *troubles psychosociaux* » !

Nombreux sont les collègues en arrêt ou en état de souffrance, conséquence d'une charge de travail démesurée.

Les déménagements imposés, la remise en cause des rythmes horaires, bouleversant la vie des agents.

Ca suffit !

Les signes de mal-être -de type « France-Telecom » - sont bien présents.

Pour FO, il ne saurait être question de s'y résigner !

RESISTER - REVENDIQUER - RECONQUERIR

Nos candidats

Titulaires					Suppléant				
Sexe	Nom	Prénom	Qualification	Lieu travail	Sexe	Nom	Prénom	Qualification	Lieu travail
F	FRADET	Catherine	Coordo. Instal.Aéroport	CDG	H	MARLIN	Michaël	Agent HQ prév. Risq. Animal.	ORLY
H	ZAIR	Farid	Agent SSIAP1	CDG	F	LORION	Audrey	Secrétaire	ORLY
H	LAFOLE	Francis	Agent Maintenance	LBG	H	BOUSQUET	Frédéric	Agent SSIAP1	CDG
H	CRICQUET	Fabrice	Animateur Sécurité Travail	CDG	H	DORAT	Patrice	Analyste Fonctionnel SI	ORLY
F	LEROY	Carole	Acheteur principal	ORLY	F	BOULANGER	Marilisa	Assistant Communication	ORLY
H	VIEIRA DE SOU	Hernani	Agent technique	ORLY	H	PEREIRA DO C	Joao Carlos	Adjoint Opérations RH	CDG
F	BENSAID	Zakiaa	coordo. Service Clients	ORLY	F	BELHASSEN	Annie	Assistant Administratif	ORLY
H	PEPIN	Eric	Agent princ.prév. Risq.animal.	ORLY	H	NICOLAS	Brice	Agent technique	ORLY
F	MARTIN	Christelle	coordo. Bagages	CDG	F	FALL	Lalla	Administrateur Ventes	CDG
H	HERT	Eric	Technicien Maintenance	CDG	H	MERCIER	Yves	Technicien Maintenance	CDG
F	POSNIC	Ines	coordo. Service Clients	CDG	F	NOBOA CAMP	Alexandra	Assistant Juridique	CDG
H	FERNANDEZ	Silvino	coordo. Sûreté Opérationnelle	ORLY	H	MASLARD	Gilles	Responsable Installations	CDG
F	LORDELOT	Isabelle	Chargé gestion Locative	ORLY	F	VALCY	Odile	Chargé Gestion Locative	ORLY
H	HUMBERT	Emmanuel	Pompier principal	CDG	H	LACROIX	Sébastien	Agent principal de prévention de risque animalier	ORLY
F	DUCROCQ	Michèle	Assistant administratif	ORLY	F	PROVOST	Sandrine	Contrôleur administratif	ORLY
H	FERNANDES	Antonio	coordo. Bagages	CDG	H	BEKHTAOUI	Nordine	coordo. Service Clients	CDG
F	PAYS	Nadine	Assistant Administratif	ORLY	F	VOLIN	Sylvie	Support Techn. Exploit.inform.	ORLY
H	DELORME	Nicolas	coordo. Bagages	CDG	H	BOULANGER	Rémi	Technicien Maintenance	CDG
F	TARLET	Véronique	Assistant Administratif	CDG	F	COUDE	Delphine	Adjoint princ. contrôleur gestion	ORLY
H	VIRAPHAN	Othone	Techn. Prévention Incendie	ORLY	H	DELAGNEAU	Olivier	Agent Technique	ORLY
F	MAZOYER	Bénédicte	Techn. Opérations Aériennes	ORLY	F	MARQUE MAI	Rosario	coordo.Ressources	CDG
H	VERLANT	Olivier	Agent technique	ORLY	H	REBILLE	Jérôme	Chef Aérogare	CDG
F	SAMSON MARI	Isabelle	coordo. Aires Aéronautiques	CDG	F	GARNIER	Sonia	Secrétaire principale	ORLY
H	BELLIER	Christian	Approvisionnement Acheteur	ORLY	H	GERNIGON	Patrick	Adjoint Chargé Affaires	ORLY
H	ESPIN REQUEN	Thomas	Respons. Equipe Inform.	ORLY	H	BOUDOT	Alain	Gestionnaire sites	ORLY
H	THIBAUDEAU	Peter	Pompier principal	ORLY	H	LARHANTEC	Vincent	Technicien Base Patrimoniale	ORLY
H	QUIROS	Serge	Assistant Administratif	ORLY	H	BELLET	Pierre	Assistant Communication	ORLY
H	BRETON	Gilles	Assistant réseaux principal	ORLY	H	MESNARD	François	Adjoint Gestion RH	ORLY
H	PEIGNIER	Stephen	Agent Technique	ORLY	H	GARNIER	Joseph	Assistant réseau principal	ORLY
F	LAPIERRE	Pascale	Chargé Etudes Méthodes	ORLY	F	PERRIER	Céline	Responsable Pôle RH	ORLY
H	LEVEILLE	Jérôme	Chef Projets SI	ORLY	H	BOSC	Philippe	Cadre Supérieur	CDG
F	FRASCATI	Marie France	Chargé Communication	ORLY					
H	BOSC	Philippe	Cadre Supérieur	CDG					

5.

QU'EST-CE QUE LE CSE ?

Le CSE remplacera l'ensemble des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) :

- ◆ *Le Comité d'Entreprise (CE),*
- ◆ *Les Délégués du Personnel (DP),*
- ◆ *Les Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),*

FO a toujours dénoncé cette fusion des instances.

L'ambition officielle affichée était d'améliorer le dialogue social mais en réalité la première conséquence sera la réduction drastique du nombre d'élus dont la conséquence est la réduction du temps consacré aux salariés.

Pour ADP, cela va se traduire par une réduction drastique du nombre d'élus.

Pour l'employeur, le CSE est avant tout un moyen de réduire l'action syndicale.

L'expérience a confirmé les craintes de FO: La baisse du nombre d'élus détériore l'action collective, et les actions quotidiennes des syndicats en faveur des salariés.

La mise à mort des CHSCT, qui servaient la sécurité et la santé des salariés débarrasse la direction d'un efficace contre-pouvoir. Au contraire, les futures commissions santé-sécurité du CSE n'ont aucun pouvoir d'action tel que les expertises.

Quant aux représentant de proximité, ils ne pourront intervenir que sur leur périmètre, contrairement aux actuels délégués du personnel compétents sur toute l'entreprise.

La mise en place du CSE est une atteinte grave aux droits des syndicats, et des salariés : une atteinte à vos droits !