



AÉROPORTS DE PARIS

## **Déclaration de la CGT sur le projet d'évolution de l'organisation de l'ingénierie centrale CE du 03 décembre 2015**

Après les projets aberrants de 2014 sur l'avenir de l'ingénierie et le rejet massif par les salarié(e)s, la direction a dû revoir sa copie. Lors des différents mouvements de grève, les agents ont prouvé que lorsqu'ils sont unis, ils peuvent faire reculer la direction.

Reconnaissant implicitement leurs erreurs, les membres du Comité de Direction de l'ingénierie ont dû plancher sur un autre projet soumis à la consultation du Comité d'Entreprise après les CHSCT 4 et 7 qui se sont prononcés défavorablement.

Même si toute organisation doit pouvoir évoluer, celle de l'ingénierie, conception et construction devrait le faire pour ancrer davantage l'ingénierie dans l'avenir de notre entreprise. Celle qui nous est proposée est loin de répondre aux enjeux et aux ambitions que s'est fixé ADP pour les prochaines années.

Les moyens en effectifs ADP actuels et futurs de cette organisation sont insuffisants pour répondre aux investissements des 4,5 milliards d'euros du plan stratégique 2016 -2020 et encore moins au futur CRE 4 avec la conception du T4.

La création des 31 postes annoncés dans ce projet ne permettront pas le remplacement des départs en retraite estimés à 70 puisque ce sont majoritairement des postes de cadres, alors que les besoins sont identifiés sur des postes de dessinateurs et contrôleurs de travaux, postes indispensables à l'exécution des missions de l'ingénierie.

La CGT considère qu'il faudrait au contraire près de 200 créations de postes, notamment en production (bureau de dessin) pour répondre à la charge de travail engendrée par le CRE 3 (3000 marchés) et pour préparer les équipes au futur CRE4.

Les besoins en maintien et en évolution des compétences sont aussi largement sous-estimés puisque le niveau de formation est loin de répondre aux enjeux des métiers de l'ingénierie.

Cette réorganisation telle qu'elle nous est présentée continuera de casser nos métiers, réduira le temps d'études ainsi que la précision et la qualité de nos dossiers, c'est-à-dire tout ce qui fait la plus-value d'un bureau d'études intégré, faisant ainsi glisser l'ingénierie d'ADP vers davantage de gestion de sous-traitants.

Nous pouvons estimer que le regroupement des deux entités DMO et INA va dans le bon sens, puisque ce sont les parts essentielles de l'ingénierie d'ADP, mais rappelons que pour pérenniser l'ingénierie au sein d'ADP, celle-ci doit conserver tout ce qui fait la richesse d'un bureau d'études intégrée, c'est-à-dire toute la chaîne de réalisation des projets permettant une parfaite connaissance des installations d'ADP servant à faciliter les différentes opérations de maintenance pour réduire les coûts d'entretien.

**Un réel bureau d'études intégré ne peut se priver d'effectifs et de compétences pour s'adapter au plan de réduction des frais de personnel dicté par le plan stratégique et les actionnaires. La CGT ADP vote contre ce projet qui est sous dimensionné pour faire face au niveau d'investissement et de développement de nos plateformes.**

## **Déclaration de la CGT ADP sur les orientations stratégiques de la direction CE du 03 décembre 2015**

Les orientations stratégiques présentées par le PDG le 12 octobre 2015 confirment les choix de la direction dans un plan « créateur de valeurs » pour les actionnaires.

Orientation clairement exprimée avec l'objectif de progression du ROCE (retour sur capitaux engagés) de 3,8 % en 2015 à 5,4 % en 2020. Objectif de croissance purement financier, répondant à des considérations actionnariales. En d'autres termes, c'est la volonté de mettre en place une sorte de RMA « Revenu Minimum Actionnarial » garanti !

**L'augmentation du ROCE** passe essentiellement par l'accroissement du résultat d'exploitation. Et le choix de la direction pour améliorer le résultat d'exploitation **pèse principalement sur les salarié(e)s, en diminuant les dépenses pour les personnels.**

Dans le même temps, **les actionnaires continueront de percevoir 60 % des bénéfices** sous forme de dividendes avec en prime des acomptes sur dividendes.

Lorsque la direction présente un plan d'investissement de 4,6Mds d'€ pour « optimiser », « attirer » et « élargir », elle oublie *accomplir*. Parce que ce ne sont pas les actionnaires qui étudieront, analyseront, maintiendront, accueilleront, réaliseront, l'ensemble des opérations nécessaires pour exécuter ce plan. Dans des conditions toujours plus difficiles, puisque les effectifs continueront de décroître alors que le trafic devrait progresser de 2,5 % en moyenne d'ici 2020.

Les objectifs à atteindre ne seront pas tenables pour les salarié(e)s. Ils vont devoir assurer la réalisation du plan d'investissement avec un objectif permanent de réduction des effectifs et des coûts, continuer de maintenir et d'exploiter des terminaux qui seront souvent en travaux et en saturation, tout en améliorant la qualité de service. Et dans le même temps, subir des réorganisations qui vont toucher toutes les directions avec, à la clé, des suppressions d'activités et des mobilités forcées.

Voilà la dimension sociale de Connect 2020. Ce projet n'a pas été fait pour les salarié(e)s contrairement à ce qui est affirmé.

**La CGT vote contre les mauvaises orientations de la direction.**