



AÉROPORTS DE PARIS

« Bienvenue à Paris »

Le PLAN SOCIAL de suppression de l'accueil

« Bienvenue à Paris »... Derrière ce message d'accueil se cache un projet beaucoup moins attractif : **la fermeture des comptoirs d'information et la sous-traitance totale de l'activité d'accueil en aérogare** (avec les entreprises déjà bien implantées !).

Avec quel objectif ? **La suppression de 150 postes dont la majorité est en exécution.**

Il ne s'agit pas d'améliorer la satisfaction clients mais d'atteindre les objectifs financiers du CRE3 : la baisse de la masse salariale.

La direction utilise ces méthodes perfides pour mieux nous rouler dans la farine.

Ainsi, avec son armée de porte-paroles, elle nous vend « la modernité et l'innovation » de son projet grâce à un concept nouvelle tendance du « tout numérique et digital » ainsi qu'une meilleure réactivité du service apporté aux clients !

Elle utilise la notion de « satisfaction client » afin de manipuler les agents co. En faisant cela elle dénigre leur métier, sinon pourquoi le supprimerait-elle ?

La destruction de 150 postes correspond à rien moins que 2/3 de l'effectif !

**Ce n'est pas une réorganisation,
c'est un plan social !**

Aucune activité d'ADP ne peut être maintenue avec une telle coupe sombre !

Ces méthodes ne peuvent que nous interpellent sur la manière dont les dirigeants considèrent les salariés d'ADP, leurs métiers et le contenu de leurs activités.

Sur la méthode, les entretiens « BAP » ont enfermé les agents dans un jeu de rôle où chacun devait démontrer sa capacité à intégrer le projet...

Il est inacceptable que des professionnels reconnus et expérimentés soient obligés de se justifier dans ce qui est déjà leur métier !

Le débriefing final, très positif (afin de ménager toutes inquiétudes sur la finalité du projet) nous interroge.

Quelle meilleure réponse à l'inquiétude qu'un « horoscope professionnel infantilisant »

toujours positif, qui laisse croire que tout le monde trouvera sa place ?

Un entretien RH venait clôturer ce moment, mais comment sera-t-il pris en compte dans l'attribution des postes ?

Est-ce que les RRH auront leur mot à dire dans ce choix ? Sans doute pas un scénario probable !

Ce seront les hiérarchies opérationnelles qui positionneront arbitrairement les agents sur les postes de CSC et laisseront les « laissés pour compte » aux soins des RRH qui tenteront de trouver des solutions. Mais le lapin n'est pas encore sorti du chapeau...
.../...



... CAR LA FINALITE EST BEAUCOUP MOINS IDYLLIQUE AVEC PLUS DE 150 AGENTS QUI NE SERONT PAS RETENUS SUR CES FUTURS POSTES !!!

Il suffit de voir les propositions de reclassement limitées principalement à 3 métiers : SSIAP, CSO et Agents Parcs. Qui peut croire que ces activités H24 pourraient « absorber » autant d'effectifs à reclasser ?

Il n'y a **aucune vision globale des besoins** pour proposer un choix plus ample, adapté aux réalités professionnelles de l'entreprise et aux aspirations des salariés concernés.

Et quid des restrictions médicales ? Ne pas retenir des salariés pour ces raisons serait indigne, et nous questionne sur la future place des femmes et des hommes dans ces nouvelles organisations. Aucune proposition de temps partiels aux agents lors de l'expression de leurs choix alors même que la direction annonce la possibilité d'y recourir pour convenance personnelle...

Et pour celles et ceux qui restent : CSC ! Un nouveau métier composé à 90 % des missions actuelles des CCO. Il y a fort à parier que ce sont eux qui seront certainement les premiers retenus par la direction sur les postes de CSC ! Mais sur quelle grille horaire ? Ils devraient postuler sur un poste sans en connaître le rythme ? Avec quelles conséquences sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle ? Les autres CCO qui postuleraient sur les postes de CMA auront un déroulement de carrière moins favorable que la direction explique « par un nombre moins important de missions »... Pourquoi postuler sur un poste en décalé en H18 pour perdre de l'argent ?

Le projet « BAP » est présenté comme une transformation. Pour qui ? Les CCO, voire les QDS avec le poste CMA... Certainement pas pour les Agents Co.

Sur la position PHMR des CCO (conservée à mini-

ma sur la durée du marché), elle deviendra vite intenable au regard de la quantité de prestations quotidiennes. Et quand les salariés ne tiendront plus, la direction sous-traitera cette dernière mission. Et faute d'embauche, ce « vivier à sec » s'ajoutera aux manques en CSC.

Les élus CHSCT ont bien mesuré les risques liés à ce projet et pour ces raisons ont diligenté une expertise par le cabinet Progexa, qui rendra ses conclusions en février avant la consultation du Comité d'Entreprise. Une cinquantaine de salariés ont pu être entendus par ces experts indépendants. Nous ne manquerons pas de vous informer sur les préconisations portées par vos élus pour faire évoluer le contenu du projet « BAP ».

La CGT revendique :

- * ***Application de toutes les préconisations des CHSCT ;***
- * ***Augmentation dans le projet du nombre de territoires ;***
- * ***Augmentation du nombre de postes de CSC nécessaires ;***
- * ***Aucune perte de salaire, ni prime différentielle ;***
- * ***Ouverture d'une filière d'évolution du IB vers le 2C1A (CSC et CMA) ;***
- * ***Maintien des temps partiels choisis et ouverture aux possibles demandes ;***
- * ***Octroi d'une gratification d'adaptation et d'accompagnement de 6000 € pour tous les agents.***

L'aboutissement de ces revendications passera par l'implication de tous et des négociations avec les agents