

Avant la privatisation, ADP laisse prospérer la souffrance de ses salariés

PAR MATHILDE GOANEC
ARTICLE PUBLIÉ LE MARDI 8 OCTOBRE 2019



À l'aéroport de Roissy-Charles-de-Gaulle en juin 2019. © Reuters

Plusieurs salariés d'Aéroports de Paris témoignent d'un laisser-faire de leur hiérarchie sur la souffrance au travail. Une plainte pour homicide involontaire et harcèlement a été déposée cet été par la famille d'un chef d'atelier décédé. Un autre poursuit l'entreprise pour harcèlement. Les syndicats sont unanimes : la privatisation ne se fait pas sans douleur.

Aéroports de Paris sera bientôt à vendre, à moins d'un coup de théâtre. Le groupe, très rentable, a longtemps bénéficié d'une réputation flatteuse auprès de ses salariés, avant de changer de braquet depuis le début de sa privatisation en 2005.

Plaintes pour homicide involontaire, harcèlement, rappels à l'ordre de l'inspection du travail, les preuves d'un climat social dégradé se multiplient, à mesure que fondent les effectifs, dans toute une série de services. Un constat que récuse l'entreprise, qui met en avant les dispositifs de prévention qu'elle aurait mis en place pour accompagner ces réorganisations à répétition.



À l'aéroport de Roissy-Charles-de-Gaulle en juin 2019. © Reuters

« L'E2F », l'atelier de maintenance climatique de l'aéroport de Roissy, est un bon laboratoire de la transformation que vit l'entreprise, tout comme

un condensé des maux qui peuvent affecter ADP. Jusqu'aux pires extrémités : un ancien chef d'atelier a été retrouvé mort en 2015, et son successeur a dû quitter le travail pour dépression pendant de longs mois.

Service peuplé de techniciens, cet atelier a vu ses effectifs divisés par deux ces dernières années, à l'image de l'entreprise tout entière : au cours des quinze dernières années, sur les trois aéroports parisiens (Roissy, Orly, Le Bourget), le nombre d'agents d'exécution est passé de 2 079 personnes à... 454.

Au E2F comme dans la plupart des services techniques, les métiers se transforment, disparaissent ou sont le plus souvent externalisés.

En 2012, Laurent Messiant, électricien bien vu de ses supérieurs, prend la tête de l'atelier E2F à Roissy. Il voit arriver quelques mois plus tard, au-dessus de lui, un nouveau manager, responsable des services maintenance du terminal.

Son calvaire commence, selon plusieurs témoignages recueillis par Mediapart : humiliations devant des prestataires, mise à l'écart des décisions, refus d'avancement, le chef d'équipe « *ne maîtrisait plus rien* », perd plusieurs kilos. Il pleure dans les bras de ses collègues, qui alertent leur hiérarchie : « *Je suis allé voir son manager ainsi que son bras droit pour les prévenir que ça allait mal finir, qu'on allait le retrouver pendu dans un local technique*, témoigne l'un d'eux. *Personne n'a rien fait.* »

En 2015, Laurent Messiant est convoqué en vue d'un licenciement pour motif personnel. Très affecté, il est reçu par le service médical d'urgence de Roissy Charles-de-Gaulle, qui met lui aussi en garde ADP : « *Le contexte particulier de cette affaire [...] me conduit à considérer cette situation comme relevant de l'accident du travail avec troubles psychosociaux* », écrit un médecin.

Les syndicats tirent de leur côté à maintes reprises la sonnette d'alarme, la CGT prévient même directement le PDG d'ADP, Augustin de Romanet, en ces termes : « *Entamer une procédure de licenciement envers*

ce salarié nous apparaît extrêmement brutal et disproportionné au regard de son expérience, de ses qualités techniques et de ses compétences. »

Les mois qui suivent ne sont qu'une suite de retours au travail et de rechutes, avant le licenciement définitif en avril. Après l'été, Laurent Messiant décède en soin intensif à l'hôpital, après que sa compagne l'a trouvé inanimé dans son salon. *« Il s'alimentait de moins en moins, a fait un ulcère et une hémorragie interne. Je pense qu'il s'est laissé mourir, pour montrer à ADP ce qu'ils ont réussi à faire »*, témoigne sa femme, Frédérique Dumont.

En mai 2019, elle a décidé de porter plainte avec sa fille contre l'ancien employeur de son mari pour homicide involontaire et contre son ancien manager pour harcèlement. Elles ont également saisi le conseil des prud'hommes pour faute inexcusable de l'employeur. La caisse primaire d'assurance-maladie a reconnu son décès en août 2016 comme accident du travail. ADP, interrogé sur ce cas précis, n'a pas souhaité faire de commentaire.

L'atelier E2F ne va pas retrouver pour autant un climat de sérénité. ADP embauche un remplaçant à Laurent Messiant, Rémi Largeau. L'homme a 38 ans, lâche un gros poste dans une entreprise de chauffage pour rejoindre Aéroports de Paris, travail qui lui semble plus compatible avec sa vie de famille. Les premières semaines, personne ne l'avertit des circonstances du décès de son prédécesseur, et le manager mis en cause par Laurent Messiant est toujours en poste.

« Au bout d'un moment, je comprends que quelque chose ne va pas, que l'ancien chef d'atelier n'a pas eu une simple crise cardiaque, raconte Rémi Largeau. Mon supérieur me désigne trois salariés, qui lui auraient savonné la planche, et que je suis chargé de suivre à la trace. » Il s'exécute.

« Il m'a fallu des mois pour comprendre que j'étais manipulé, poursuit Rémi Largeau. Je me suis rendu compte que les deux puzzles ne s'emboîtaient pas : d'un côté, ma hiérarchie me disait que ces gens-là étaient des ordures et de l'autre, j'avais dans

mon équipe des gens méfiants, certes, mais dont le comportement n'était pas du tout conforme à ce qu'on m'en disait... »

Le chef d'atelier commence lui aussi à subir une pression de plus en plus forte de son supérieur, les mêmes maux que ceux décrits par son prédécesseur : surveillance accrue, remises en cause et vexations devant des personnes étrangères au service, l'impression lancinante de devenir un *« souffre-douleur »*. *« Il se faisait traiter de boulet, par son supérieur, devant nous »*, raconte un ancien collègue.

Dix mois après son arrivée, Rémi Largeau perd pied à son tour, et se retrouve presque un an en arrêt maladie, arrêt maladie qui sera reconnu par la suite comme accident du travail. *« Je me suis enfoncé dans la dépression. Mon équipe a compris bien sûr, ils revivaient une deuxième fois ce qu'ils avaient vécu. Ce sont mes collègues, à nouveau, qui ont averti les syndicats que je n'allais pas bien. Cette histoire, c'est comme un virus. On peut y survivre, mais avec des séquelles immenses. »*

Autour du chef d'atelier, c'est effectivement l'hécatombe. Un technicien se blesse alors qu'il gère une conduite de travaux avec des prestataires extérieurs, mais continue de travailler, par peur de la sanction. Il finira aux urgences, et gardera un handicap à vie, selon les syndicats qui suivent le dossier. Un autre est toujours sous anxiolytiques, prend des somnifères pour dormir. *« Tous les jours, je mets une sorte de masque pour aller au travail, et tenir le coup »*, raconte ce technicien.

Beaucoup ont quitté le service, de guerre lasse, sans retrouver des postes correspondant à leurs compétences. *« On a déplacé les gens qui étaient harcelés, mais ceux qui ont harcelé ont été laissés en place ou promu, s'insurge un ancien du E2F. Et nous, on doit se battre avec notre boîte, avec les médecins, avec la sécurité sociale, pour faire reconnaître les conséquences de ce harcèlement. Je ne suis qu'un simple salarié, je n'ai pas demandé à vivre tout ça. »*

Trois enquêtes ont été menées sur l'atelier. La première a été pilotée en 2015 par la direction, à l'occasion du premier arrêt de travail de Laurent Messiant et d'une alerte du CHSCT. « *La directrice des ressources humaines a convoqué les agents un par un, sans la présence d'un délégué du personnel, ce qui était très impressionnant, se souvient un membre de l'équipe alors interrogé. Nous avons peur de parler, et la direction a conclu que tout allait bien.* »

La deuxième enquête, diligentée après le décès de Laurent Messiant, est conduite par un ergonomiste extérieur à l'entreprise, sur l'ensemble des salariés de la maintenance. Plutôt rassurant sur le niveau de stress des techniciens, il conclut en juin 2016 que la « *population exposée aux risques RPS est constituée des chefs d'atelier* ». Un troisième rapport est présenté, après une enquête conjointe des élus du personnel et de la direction, en décembre 2016, après la dégringolade de Rémi Largeau.

Plusieurs élus, au sein des instances représentatives des personnels, regrettent à ce moment-là que « *des alertes [aient] été faites, mais que rien [n'ait] été fait concrètement, jusqu'à ce qu'un deuxième accident du travail se produise* ». Un ancien salarié de l'E2F témoigne, avec amertume : « *Lors de la restitution de la dernière enquête, on nous a dit que c'était un problème d'organisation... Le chef d'atelier est décédé, son successeur craque un an après, pour moi ce n'est pas un problème d'organisation, mais de management.* »

« Je n'avais pas envie qu'un autre de mes collègues se foute en l'air »

D'autant plus que cet atelier n'est pas le seul à dérailler. Un autre salarié a également porté plainte en novembre 2017 pour harcèlement moral, auprès de la gendarmerie de Clermont, dans l'Oise, plainte complétée par le signalement d'une disparition inquiétante déposée par sa compagne, en février 2018, après une nouvelle tentative de suicide de son mari.

La plainte a été transmise au parquet de Bobigny. D'après nos informations, confirmées par la direction d'ADP, l'inspection du travail a été saisie du dossier

et a qualifié les faits de harcèlement moral en janvier 2019, avant de mettre en demeure la direction d'agir en avril.

Pendant des années, Nicolas M. subit, dans son service du balisage à Roissy, brimades et humiliations de la part de ses collègues, sans réaction de sa hiérarchie. Le salarié a été, entre autres sévices, placé dans une poubelle, puis poussé dans une rampe d'accès, ou encore maintenu la tête dans l'eau froide pendant de longues minutes, emballé de bas en haut dans des sacs en plastique puis transporté sur une chaise roulante. Il a aussi fait l'objet de photomontages douteux affichés au vu et au su de tous dans l'atelier ou sur les réseaux sociaux.

« *Je suis arrivé jeune chez ADP, sans grande expérience professionnelle. J'ai pensé qu'en laissant faire, on me laisserait tranquille. C'est le contraire qui s'est passé, je suis devenu un punching-ball* », raconte Nicolas M.

Un jour, ses collègues lui subtilisent sa carte bleue, et envoient en son nom à sa compagne un colis entier d'objets à caractère sexuel. « *Je suis allé voir mes supérieurs, on m'a répondu que ce n'était pas bien méchant* », se rappelle le salarié. Personne n'est sanctionné, plusieurs de ses collègues ou managers ont même des promotions.

Pour une faute de son collègue binôme, Nicolas M. écope, lui, d'une procédure disciplinaire en 2017 (qui n'ira pas à son terme), et d'une proposition de détachement sur un poste en horaire décalé, avec du travail le week-end, qu'il refuse puis finit par accepter, la mort dans l'âme.

Étienne Sanchez, le délégué du personnel CGT qui accompagne le salarié, est alerté par la compagne de Nicolas M. en 2018. « *J'avais déjà perdu Laurent Messiant, je n'avais pas envie qu'un autre de mes collègues se foute en l'air...* » Le délégué du personnel met plusieurs fois en garde la direction d'ADP sur la fragilité de Nicolas M. et la nécessité de lui trouver un poste en adéquation avec les séquelles sur sa santé laissées par plusieurs années de brimades diverses. Il finit par obtenir gain de cause.

Mais l'histoire ne s'est pas arrêtée là : en 2019, affecté enfin dans un autre atelier où il « *se sent bien* », Nicolas M. a dû subir trois contrôles d'alcoolémie inopinés pendant trois mois (tous négatifs), dont un réalisé par un médecin du travail, alors qu'il venait demander un certificat médical pour faire du sport. Un quatrième était même prévu, avant que des courriers de délégués du personnel et de l'inspection du travail ne mettent le holà.

« *Que veulent-ils, que je parte ?*, s'insurge le salarié, très en colère. *Les autres sont tous au chaud, ou promus... Moi, je n'ai eu aucune avancée de carrière chez ADP, j'ai dû quitter mon poste, j'ai divorcé, je suis encore aujourd'hui sous médicaments... Aujourd'hui, je veux que les responsables soient jugés, mais en ce qui me concerne, j'ai déjà tout perdu.* »

À la suite d'une enquête CHSCT sur son cas en 2018, la direction et les élus du personnel ont rendu deux rapports sur son cas, divergents. L'inspection du travail a par ailleurs rappelé de manière comminatoire à ADP ses devoirs en matière de prévention, notamment dans le service balisage dont est issu Nicolas M., ainsi que sur la mise à jour obligatoire des risques psychosociaux dans **le document unique de l'entreprise**.

« *Le problème, c'est que la direction a un nombre considérable de groupes de travail à évaluer et donc a pris beaucoup de retard*, raconte Floréal Marin, élu CGT du CHSCT. *Y compris là où ça ne va pas bien.* »

ADP a une tout autre version et rappelle l'existence de l'accord « *Bien vivre au travail* », signé en 2013, qui aurait suscité la création d'un réseau d'alerte interne en cas de mal-être, « *assez novateur à l'époque* », selon la direction, ainsi « *qu'un travail sur la préparation en amont des réorganisations au sein de notre entreprise, avec la standardisation de plusieurs*

phases indispensables pour qu'elles se fassent en étroite collaboration avec les collaborateurs concernés ».



Augustin de Romanet, PDG du Groupe ADP, en juin 2019. © Reuters

En 2014, l'entreprise a également créé un poste de déontologue, dispositif renforcé par la nomination d'une directrice de l'éthique rattachée directement au PDG en 2017. « *Même la CGT avait signé, remarque, amer, Daniel Bertone, secrétaire général de la CGT d'ADP. Ça servait à montrer qu'ADP était un aéroport modèle, que c'était gagnant-gagnant. Mais cet accord est mort-né.* »

Selon Claire Hocquet, l'avocate de la famille de Laurent Messiant, le caractère extrême des cas évoqués ci-dessus doit interroger sur « *le caractère délibéré d'une telle politique de gestion des ressources humaines* ». L'avocate rappelle qu'« *il y a plus de vingt ans, un employeur pouvait encore prétendre ne pas avoir mesuré les risques résultant d'une situation de souffrance au travail. Mais depuis le scandale et l'effroi provoqué par l'affaire France Télécom, autre grande entreprise privatisée au fil des années 2000, ADP ne peut plus dire qu'elle n'a pas conscience du danger résultant de telles pratiques. Dès lors qu'elle laisse faire, et se comporte ainsi avec les salariés dénonçant ce harcèlement, elle en assume la responsabilité et les risques* ».

En 2011, ADP a déjà été condamnée à verser près d'un demi-million d'euros par le tribunal des prud'hommes de Paris à une ergonome victime de harcèlement moral.

« *Il y a un mal-être qui se généralise à ADP et selon les cas, cela prend des formes différentes*, confirme Fabrice Criquet, secrétaire adjoint de Force ouvrière chez ADP, l'un des quatre syndicats représentatifs dans l'entreprise. *La direction est censée mettre en*

place des plans d'action mais elle est confrontée à des mesures d'économies, c'est donc un pansement sur une jambe de bois. »

Pour FO, les suppressions entières d'équipes, remplacées par la sous-traitance, ainsi que les demandes régulières de réduction des postes poussent les gens au départ, selon des méthodes de management « extrêmement contestables ».

Le syndicat rappelle cette enquête, menée par un cabinet indépendant, sur la direction de l'immobilier du groupe. « *Les commentaires des agents sur leurs conditions de travail sont affligeants*, poursuit Fabrice Criquet. *C'est très cash et très cru.* » Ou encore la réorganisation « **Bienvenue à Paris** », qui a eu pour conséquence de sous-traiter une bonne partie des équipes d'agents d'accueil, ces derniers ayant été renvoyés vers des postes plus ou moins choisis.

FO rappelle également le fort taux d'absentéisme chez les infirmières du service médical d'urgence, abîmées par un nombre d'interventions en explosion combiné à un sous-effectif chronique, également relaté dans de nombreux comptes rendus de réunion internes.

Dans ces comptes rendus d'instances où échantillent élus du personnel et direction, depuis 2005, que nous avons pu consulter, la question de la suppression d'effectifs est d'ailleurs récurrente. On y parle de « *réorganisation rampante* », de l'augmentation de la proportion du « *faire-faire* », en écho à la sous-traitance, de la plus en plus nette diminution des agents d'exécution au profit des cadres. « *Nous considérons que les effets de la privatisation et du contrat de régulation économique augmentent la charge de travail et leur dégradation* », écrivent les élus en 2006.

Un peu plus de dix ans plus tard, le ton est plus alarmiste, notamment sur les fonctions d'accueil : « *Nombre de collègues viennent travailler la peur au ventre car de plus en plus nous nous faisons agresser verbalement comme physiquement. [...] De plus, le fait de se trouver de plus en plus régulièrement seul au comptoir sur des positions isolées n'arrange pas les choses. Est-ce qu'il faut attendre qu'il y ait un accident grave pour que quelqu'un se décide à réagir ?* »

Le groupe brandit de son côté d'autres indicateurs, et notamment l'enquête « *Great place to work* », audit mené par l'**entreprise du même nom** et qui vise à labelliser les entreprises à travers le monde où il est agréable de travailler, sur la base d'un questionnaire rempli par les salariés.

« *76 % de nos collaborateurs déclarent être fiers de travailler pour leur entreprise, dans un secteur porteur et reconnu, qui incarne l'ouverture sur le monde, se félicite ADP. Le respect de l'équité de traitement, quelles que soient les origines ethniques, orientations sexuelles ou éventuel handicap (75 %, 77 % et 78 %), est un autre élément mis en avant par les collaborateurs dans cette enquête.* »

Sans mentionner que ces enquêtes, conduites trois fois depuis 2015, ont fait l'objet de plus d'une dizaine de mails de relance par la direction, et que cette dernière s'engage, au moins pour la dernière, à reverser deux euros à une association si le salarié répond au questionnaire.

Le bureau des badges, un service de « réorganisés »

Un service semble particulièrement loin d'un tel satisfecit, celui qui délivre les badges de sécurité à toutes les entreprises **exerçant dans le périmètre de sûreté** des sites de Roissy et d'Orly, dit le « BLS ». Tranches horaires trop courtes, files d'attente incessantes dans le couloir, manque de personnel récurrent malgré un afflux d'intérimaires, les dossiers en retard explosent en 2019. Une situation qui génère la colère des prestataires, qui ne peuvent plus intervenir sur le site faute de badge d'accès ou écotent d'amende à cause d'erreurs sur leurs badges.

« *C'est un service en souffrance depuis des années, on y met pas mal de "réorganisés", des gens qui ont déjà perdu leurs postes au fil des restructurations*, explique Étienne Sanchez, qui voit s'y multiplier les accidents de travail pour risques psychosociaux et les arrêts longs. *Les effectifs ont diminué et pour compenser, la direction a promis un logiciel qui allégerait les tâches. C'est l'inverse qui s'est produit.* »

« Nous sommes au front, à enchaîner les clients mécontents, témoigne Sarah*, une salariée d'Orly. On n'appelle pas ça de la pression chez ADP, mais du travail. Si en plus vous subissez l'iniquité d'un manager, c'est dur à vivre. » Elle raconte les portes qui claquent, les briefings en dehors du temps de travail, le moindre retard notifié au N+1, « alors qu'on ne prend pas toujours nos pauses... », des codes couleurs évaluant chaque jour les salariés, « en rouge ou en vert, selon si nos chiffres sont satisfaisants ».

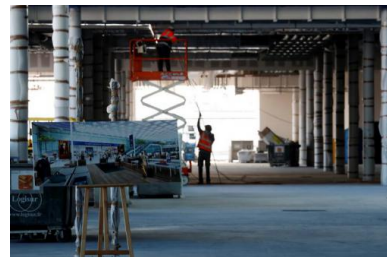
À Orly, une salariée craque dans les locaux au printemps, en hurlant, nécessitant l'intervention ahurie de collègues de la police aux frontières, avant de partir pour *burn-out*. Nombreux sont les arrêts maladies. À Roissy, un droit d'alerte a été déposé par les syndicats cette année et un mouvement de grève a déjà eu lieu en janvier 2019.

« Tous ceux visés sont les plus anciens, explique une salariée, qui travaille dans ce service à l'aéroport Charles-de-Gaulle. On connaît notre travail sur le bout des doigts, or nous voyons la qualité de service partir en éclats. On nous demande de fermer les yeux sur des dysfonctionnements et les managers, au lieu de nous soutenir, font en sorte que l'on craque. »

Là aussi, plusieurs salariés nous ont confié avoir pensé au suicide. « J'ai l'impression d'être une machine », « de travailler dans une prison », explique une autre salariée du service des badges d'ADP, qui a multiplié les arrêts de travail depuis 2016 et l'arrivée d'un nouveau manager, après dix ans sans nuages dans le groupe. Une enquête du CHSCT a été ouverte sur le BLS, les syndicats ont à nouveau rendu deux rapports divergents, le 16 septembre. Le CHSCT a donc saisi l'inspection du travail.

Le management, dans tous ces récits, est souvent décrit comme l'un des éléments d'un climat social dégradé. Sophie* est une future « réorganisée » des services gestion. Elle travaille depuis une vingtaine d'années pour ADP. « Mon ancien manager connaissait les chiffres, le métier, et les risques qu'il y a à faire les choses trop vite, dans l'urgence. Mon manager actuel, j'ai eu l'impression qu'il avait été formé pour me harceler. »

« Sous pression constante », Sophie craque, et fait une énorme crise d'angoisse au travail. Là encore, l'alerte avait pourtant été donnée, en vain. « J'ai prévenu la médecine du travail, les assistantes sociales, j'ai même alerté le service éthique d'ADP. » Ce service est une plateforme d'alerte éthique accessible à tous les collaborateurs du groupe, dont le traitement est ensuite encadré par une charte « travaillée avec l'association Transparency International, notamment sur la partie protection des lanceurs d'alerte », nous a détaillé la direction du groupe. « Le service éthique m'a dit d'attendre la réorganisation, d'en profiter pour changer de manager », raconte Sophie. Elle a perdu pied avant, et est actuellement en arrêt de travail.



Des ouvriers travaillent à la construction d'un nouveau bâtiment reliant les terminaux ouest et sud de l'aéroport d'Orly, en avril 2018. © Reuters

ADP semble donc en avoir fini avec l'ambiance familiale qui régnait dans l'entreprise, où nombre de salariés ont pris la place de leurs parents, plutôt heureux des conditions de travail et des relations sociales. Le management y serait devenu plus brutal, et ce sont les intéressés eux-mêmes qui le disent : « J'ai été révolté par les méthodes de management toxiques qu'ADP met en place, décrit Michel*, cadre supérieur qui vient de quitter l'entreprise. J'ai connu une entreprise différente, où l'on avait plaisir à se retrouver en dehors du boulot, maintenant c'est la règle du chacun pour soi. »

Catherine*, cadre bientôt à la retraite, ne comprend pas : « Le groupe marche très bien, la pérennité est assurée, à quoi bon presser ainsi le personnel ? »

Mobilités contraintes, suppression de collaborateurs, changement de mission inopiné... Pour Michel, la réduction des moyens et des effectifs dans les équipes s'accompagne également d'une augmentation de charges et des objectifs pour les cadres, qui quittent parfois le navire, à bout de souffle.

Catherine est rentrée en 1992 chez ADP et a dû endurer plusieurs réorganisations : « *J'ai vécu l'arrivée des financiers dans les directions... et de l'incompétence. Ce n'est pas seulement la suppression de postes qui fait que nous sommes submergés de travail, c'est aussi la logique financière qui s'infiltré partout. On aboutit à des cadres qui gèrent leur travail de loin, qui n'ont plus de lien avec ceux d'en dessous, qui n'ont plus la préoccupation du bien-être au travail de leur équipe.* »

Pour Michel, c'est également une évidence : « *Moins l'entreprise aura de coûts salariaux, plus elle sera appétissante pour ceux qui vont l'acheter. Il s'agit d'une opération purement financière.* »

Catherine pointe l'absence de surveillance de ce management intermédiaire, qui contribue au délitement dans les cas paroxystiques, comme dans l'atelier du E2F ou au BLS. « *Les managers peuvent dysfonctionner, on a beau alerter à tout va, les ressources humaines ne bougent pas. Alors les gens fuient, se mettent en arrêt maladie, ou à temps partiel, pour se protéger. C'est mon cas. Si je ne souffre pas, c'est parce que je sais que je vais partir bientôt.* »

L'Unsa, l'un des quatre syndicats représentatifs de l'entreprise, veut tempérer ce sombre tableau dressé par plusieurs salariés et les syndicats. « *On n'est pas chez France Télécom non plus, je ne dis pas qu'il n'y a pas de souffrance mais ce n'est pas tout noir, on peut gérer*, assure Laurent Garssine, secrétaire général. Il en veut pour preuve le questionnaire, envoyé à tous ses collègues par son syndicat, auquel un peu plus de 15 % des salariés d'ADP ont répondu. Très inquiet sur la privatisation, les salariés disent se sentir plutôt bien sur leur poste de travail.

Laurent Garssine reconnaît néanmoins un net changement de ton, notamment depuis l'arrivée du nouveau directeur des ressources humaines, **Hervé Wattecamps**, jusqu'ici DRH dans l'armée. « *C'est un peu une méthode à la "oui chef", on a perdu confiance dans le dialogue social.* » L'Unsa regrette également le taux de fréquence d'accident du travail, autour de 14 % en 2018, selon le bilan social de l'entreprise.

Le Groupe ADP, interrogé, explique ne pas pouvoir « *accepter l'affirmation qu'il existe un mauvais climat social* » dans l'entreprise. Elle rappelle le nombre d'accidents du travail et d'arrêts du travail pour risques psychosociaux reconnus comme tels par la Sécurité sociale, de l'ordre de zéro à trois cas par an sur ces dernières années, un chiffre « *stable* » et qui « *reste faible* ».

Dans le bilan social, que Mediapart a pu consulter, on peut néanmoins lire que la part des accidents du travail reconnus pour risques psychosociaux a augmenté, passant de 9 % en 2017 à 14 % en 2018.

Par ailleurs, à plusieurs reprises, les élus du personnel (d'après des documents consultés par Mediapart) critiquent la contestation « *systématique* » des accidents du travail pour risques psychosociaux, même lorsque les certificats sont délivrés par des médecins du travail en interne, ce qui oblige les salariés à entamer de longues procédures de reconnaissance devant la commission de recours amiable ou devant le tribunal de la sécurité sociale.

Cette préoccupation de l'adaptation à un rythme intense de réorganisations fut aussi relevée par les médecins du travail d'ADP, dans leurs rapports 2018 auxquels nous avons pu avoir accès.

« *Cette année a surtout été marquée par l'accompagnement des projets de réorganisations*, écrit l'un d'eux, chargé de l'aéroport d'Orly, dans ses conclusions. *Sur mon secteur, pour Orly 2020 [du nom d'une réorganisation – ndlr] notamment, de nombreuses visites ont été demandées par l'employeur, mais surtout par les salariés, tout au long de l'année. Ces derniers sont venus exprimer leurs inquiétudes, notamment lorsque leur tableau de service se modifiait en horaires continus mais également lorsque la réalisation de nouvelles missions nécessitait des formations.* »

En 2016, le PDG d'ADP, Augustin de Romanet, **expliquait aux Échos** que pour « *transformer* » un groupe d'une telle importance, il fallait « *éviter la brutalité* ». Il y a manifestement des ratés dans la méthode. « *Afin d'améliorer notre résultat, on nous demande encore d'économiser 130 millions d'euros*

d'ici cinq ans, économies qui se feront nécessairement sur le personnel, s'inquiète Daniel Bertone, secrétaire général CGT chez ADP. Alors que déjà aujourd'hui, la situation n'est pas acceptable. »

Boîte noire

Cette enquête a débuté en juillet, et repose sur le témoignage de dizaines de salariés mais aussi sur des documents que Mediapart a pu consulter. J'ai

également interrogé les quatre syndicats représentatifs d'ADP, trois m'ont répondu. La direction d'ADP a répondu par mail à mes nombreuses questions lundi 7 octobre.

Directeur de la publication : Edwy Plenel

Direction éditoriale : Carine Fouteau et Stéphane Alliès

Le journal MEDIAPART est édité par la Société Editrice de Mediapart (SAS).

Durée de la société : quatre-vingt-dix-neuf ans à compter du 24 octobre 2007.

Capital social : 24 864,88€.

Immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS. Numéro de Commission paritaire des publications et agences de presse : 1214Y90071 et 1219Y90071.

Conseil d'administration : François Bonnet, Michel Broué, Laurent Mauduit, Edwy Plenel (Président), Sébastien Sassolas, Marie-Hélène Smiéjan, François Vitrani. Actionnaires directs et indirects : Godefroy Beauvallet, François Bonnet, Laurent Mauduit, Edwy Plenel, Marie-Hélène Smiéjan ; Laurent Chemla, F. Vitrani ; Société Ecofinance, Société Doxa, Société des Amis de Mediapart, Société des salariés de Mediapart.

Rédaction et administration : 8 passage Brulon 75012 Paris

Courriel : contact@mediapart.fr

Téléphone : + 33 (0) 1 44 68 99 08

Télécopie : + 33 (0) 1 44 68 01 90

Propriétaire, éditeur, imprimeur : la Société Editrice de Mediapart, Société par actions simplifiée au capital de 24 864,88€, immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS, dont le siège social est situé au 8 passage Brulon, 75012 Paris.

Abonnement : pour toute information, question ou conseil, le service abonné de Mediapart peut être contacté par courriel à l'adresse : serviceabonnement@mediapart.fr. ou par courrier à l'adresse : Service abonnés Mediapart, 4, rue Saint Hilaire 86000 Poitiers. Vous pouvez également adresser vos courriers à Société Editrice de Mediapart, 8 passage Brulon, 75012 Paris.