



AÉROPORTS DE PARIS

Déclaration CGT COMITE SOCIAL et ECONOMIQUE

du 9 avril 2020

Information et Consultation sur le bilan social 2019

Le bilan social étant un document obligatoire, il permet d'obtenir des données chiffrées sur la situation sociale de l'entreprise, que les directions utilisent comme un outil de communication.

Ainsi, il est plus facile de mettre en avant certains chiffres plutôt que d'autres et d'afficher des moyennes masquant ainsi certaines réalités.

Cependant, difficile pour la direction de masquer une baisse continue des effectifs depuis 2004 que la légère remontée fin 2019, qui reste confinée à deux catégories Cadres et Haute Maîtrise, ne suffira pas à compenser.

Si le 1er CRE avait été avant tout le moment de la forte diminution de l'Exécution, cette tendance s'est poursuivie à partir du 2ème CRE et c'est désormais au tour de la part de la Maîtrise d'entamer une décrue avec la multiplication des réorganisations (ou encore le dernier PDV, les mesures d'accompagnement des départs en retraite. Depuis le changement de statut la part des Cadres/Haute Maîtrise est passée de 39% à 59%).

Cela impacte forcément le niveau des rémunérations dont la rémunération moyenne. Cet indicateur masque les écarts entre catégories ou bien le fort taux de temps partiels féminin ou encore le niveau d'ancienneté.

Ces orientations associées à la part variable du salaire fait partie de l'ingénierie sociale mise en œuvre par la direction d'ADP au même titre que l'actionnariat des salariés. L'objectif est de limiter le plus possible l'évolution des salaires.

Avec cette politique, la part des salaires dans la valeur ajoutée est en chute libre. Les salaires représentent désormais moins de 27% de la VA. En l'espace de 18 ans, cette part dans la valeur ajoutée a baissé de 19 points de VA au profit des actionnaires et de la direction. Depuis les années 2000, les 10 plus hautes rémunérations d'ADP ont évolué plus rapidement que la rémunération Brute Moyenne. L'écart entre les 10% les mieux rémunérés et les 10% les moins bien rémunérés se creuse. Le rapport était de 3,14 en 2012. Il est de 3,92 sept ans après, soit un quart de plus. Ces choix se font au détriment de l'égalité salariale puisque l'écart de salaire entre les Femmes et les Hommes est également important. Et le nombre de femmes malgré les déclarations d'intentions ne fait que régesser depuis des années à 37,6%.

Les résultats en matière de santé et sécurité au travail affiche un taux de fréquence en diminution, mais un taux de gravité en hausse. L'évolution des accidents du travail est indissociable de la structure d'âge de l'effectif. Le vieillissement de l'effectif et la « pénibilité » de certains métiers génèrent de la fatigue, accentuée par les réorganisations permanentes pratiquées par la direction. Près d'un salarié sur 3 occupe un poste avec des horaires alternants ou de nuit. De plus, 48% des personnes travaillant sur de tels horaires sont des personnes de plus de 50 ans. Cette proportion est en hausse de 3 points. Et la baisse du taux de fréquence concerne principalement l'Exécution mais cette catégorie représente 2 arrêts sur 10 alors qu'elle ne représente que 7% de l'effectif.

Ce bilan social révèle donc la politique sociale menée par la direction dont elle ne peut être fier. Les seules garanties pour les salariés sont celles inscrites dans le statut et dans les acquis sociaux gagnés par les luttes syndicales.

La CGT vote contre ce bilan social.