



Négociations APC, RCC, APLD :

## LE PIEGE TENDU PAR LA DIRECTION

**D**ès le début de la crise sanitaire, nos environnements, nos vies ont été mis à rude épreuve. Tout semble indiquer que cette situation va perdurer plus longtemps pour les salariés car le trafic aérien, même s'il reste à des niveaux bas, va redémarrer tôt ou tard, tout le monde s'accorde pour le penser.

La situation risque donc de perdurer pour les salariés car la direction met tout en œuvre pour inscrire durablement et à des niveaux encore plus élevés les mesures d'économie salariales déjà mises en place cette année.

Depuis le 26 août, les négociations sur les trois 3 accords (Accord de Performance Collective, Activité Partielle Longue Durée et Rupture Conventionnelle Collective) ont débuté.

Lors de la réunion du 1<sup>er</sup> septembre, la direction a précisé aux Organisations Syndicales Représentatives ses intentions de **réduction drastique de la masse salariale**.

La suppression de 700 postes, sur un potentiel de 1400 départs, reviendrait à **effacer 11% des effectifs**. Et de manière durable puisque de nombreux postes, même au-delà des 700 premiers départs, ne seront pas remplacés tout de suite. Ce qui pourrait probablement signifier jamais !

Avec ce dispositif RCC, il pourrait ne plus y avoir un seul salarié de plus de 58 ans dans l'entreprise. C'est donc une RCC discriminatoire qui met en péril l'avenir de l'entreprise avec la perte de compétences rares.

L'ensemble des mesures sur les rémunérations vise tout simplement à vider de toute substance le Manuel de Gestion afin d'appliquer les minima légaux du Code du Travail. De même, de nombreuses mesures salariales seraient définitivement remises en cause.

Nous avons accepté d'entrer en négociations pour trouver des solutions nous permettant de passer cette crise en permettant aux salariés désireux de quitter l'entreprise de le faire dignement et pour

celles et ceux qui poursuivent leur carrière de la continuer avec un salaire et des conditions de travail décentes respectant l'investissement sans précédent que les salariés ont déjà fait et feront demain.

Nous ne sommes pas naïfs, les politiques salariales menées ces dernières années nous amènent à la plus

grande prudence lorsqu'il s'agit de négocier sur ces questions avec la direction. Et même si certains moments dans l'histoire poussent à changer de cap ce n'est vraisemblablement pas l'orientation choisie par la direction. C'est regrettable et il faudra donc que nous lui reprenions la barre pour naviguer vers un horizon plus radieux.

A ce stade, il est certainement difficile de distinguer cet horizon et pourtant des solutions existent pour ne pas perdre la boussole. Elles pourraient être circonstancielles, dans un premier temps, pour ensuite être revues et adaptées selon l'évolution de la situation.

Cela deviendrait possible avec des accords permettant des départs sur des mesures d'âges, des formations et mobilités pour maintenir les compétences et les niveaux d'activités puis avec des embauches indispensables pour permettre, au moment où le trafic sera satisfaisant, d'exploiter nos plateformes dans de bonnes conditions.

C'est le choix que nous proposons aux salariés qui n'acceptent ni de voir leur rémunération amputée de plus de 20%, ni de travailler avec un effectif réduit à 5000 personnes et ce pendant de longues années, même après le retour du trafic.

**La CGT s'engage par conséquent dans cette démarche qui s'appuie sur l'implication des salariés, par un partage d'information et de mises en débat dans les heures d'information que nous organisons régulièrement. Il s'agit aussi de déterminer ensemble dans une unité syndicale et par tous les moyens, les meilleures formes d'action pour définir nos choix dans ces négociations ou pour tout autre projet d'accord.**





Syndicat CGT ADP



[cgtroissy@adp.fr](mailto:cgtroissy@adp.fr) / [cqtorly@adp.fr](mailto:cqtorly@adp.fr)

Le blog : <http://www.lacgtadp.com/>