



AÉROPORTS DE PARIS

# Rien n'est joué

20 Novembre 2020

## Comédie

Une nouvelle fois, notre PDG s'est mis en scène devant son équipe de tournage et son prompteur. À ceux qui ne le connaissent pas personnellement, il veut faire croire qu'il est un homme d'écoute, de dialogue. Pas "revanchard" ni "punitif".

Même si c'est pour les nier, le simple fait d'utiliser ces mots à l'issue d'une négociation, qui n'a pas abouti à ce qu'il souhaitait, en dit long sur son approche des relations sociales.

Présenté sur Radio Classique, le 10 novembre dernier, comme PDG d'ADP (et non comme président d'Eurolplace), Augustin de Romanet n'a d'ailleurs pas trouvé particulièrement déplacé d'être interrogé en première intention sur des questions d'envolées boursières après l'annonce d'un possible vaccin par Pfizer...

## Contre vérités

A. de Romanet de Beaune :

*« Nous mettons beaucoup, beaucoup d'espoirs dans le fait de signer des accords qui évitent tout départ contraint ».*

C'est faux :

- l'accord sur l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) prévoyait le recours à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) si la situation économique le nécessitait.
- l'Accord de Performance Collective (APC), outre les baisses de rémunération et l'augmentation du temps de travail s'inscrivait dans le principe de mobilité tout azimut qui pouvait conduire à un licenciement de fait.

## Manipulations

A. de Romanet de Beaune :

*« Bon, il n'a pas été possible de signer. Je le regrette. Ça donnait une prévisibilité et un cadre aux mesures que nous étions contraints de prendre.. Ces mesures, elles demeurent nécessaires donc nous allons les prendre sous une autre forme juridique. ».*

**Quel aveu !** Ces négociations et ces accords n'étaient qu'une « forme juridique » pour rendre les OSR complices de mesures qui de toute façon étaient décidées.

## PSE ?

Avant, pendant et après la négociation, tandis qu'elle intégrait dans ces projets d'accords la possibilité de recourir à des licenciements, la direction n'a cessé de brandir le PSE comme un synonyme de licenciements.

Or, si un PSE a effectivement pour point de départ le fait qu'un employeur envisage des licenciements économiques, il sert précisément à les éviter en épuisant toutes les alternatives possibles.

A. de Romanet de Beaune :

*« Nous allons demeurer, quoiqu'il arrive, animés par des valeurs de solidarité, de transparence, de responsabilité. ».*

## Chiche !

L'accord sur la Rupture Conventionnelle Collective a été signé par 100% des organisations syndicales représentatives. C'est pour le moment la direction qui refuse de le signer arguant du fait que les trois accords, (APC, APLD, RCC) formaient un lot indivisible.

Les organisations syndicales ont joué le jeu de la négociation, espérant aboutir ensemble à un compromis acceptable pour passer un cap difficile.

Pourtant, très tôt, la direction a montré ses véritables objectifs en cherchant à imposer des mesures structurelles, en s'appuyant sur les projections catastrophistes d'organismes officiels ou invoquant le tournant écologique à opérer. Tout cela pour nier le caractère conjoncturel de la crise..

Les salariés et leurs représentants n'ont majoritairement pas été dupes et la négociation s'est fort heureusement accompagnée, malgré le contexte sanitaire, de nombreux débats et d'actions qui ont compté.

## Quelle aubaine ! ?

La direction et le gouvernement essaient d'utiliser cette période pour rendre Aéroports de Paris encore plus alléchante pour le privé.

Succédant à la bataille qui a permis d'obtenir plus d'un million de signatures en faveur d'un referendum sur la privatisation de notre entreprise, l'arrivée de la Covid-19 a mis un coup d'arrêt au processus.

Mais ils n'ont pas renoncé pour autant...

De nombreuses réorganisations, abandons d'activités, réduction d'emplois et de la masse salariale ont déjà été mis en œuvre.. Ils veulent accélérer et amplifier le processus

## ... et quel cynisme !

Le comble, avec l'APLD et l'APC, c'est qu'ils ont essayé de faire financer l'opération par les salariés eux-mêmes

Le gouvernement, qui est le principal actionnaire doit prendre ses responsabilités.

## Se rassembler pour agir

Le PDG a prévu de revenir dans trois semaines avec son « *autre forme juridique* »

N'est ce pas le moment de réfléchir à notre propre cohésion, à notre engagement individuel ? Quel rôle souhaite-t-on jouer dans la suite des événements car chacun l'a bien compris, il y aura une suite.

Quel engagement individuel et collectif pour prendre en main son propre avenir, l'avenir de l'entreprise et du transport aérien ?

Quel accès à l'information, au débat, comment combattre les idées reçues, la désinformation, comment agir, comment faire nombre, comment compter ?

## À nous de jouer !

## La démarche revendicative de la CGT

- > **Mener la bataille des idées** : remettre en cause et **contester** les choix de gestion purement financiers de l'employeur grâce aux informations auxquelles ont accès les élus et mandatés et **proposer** des axes **revendicatifs** : le syndicat doit faire des propositions élaborées avec l'ensemble des syndiqués.
- > **Revendiquer** des améliorations du quotidien pour l'ensemble des salariés. Ces améliorations sont définies avec les salariés à partir de la vie au travail.
- > **Agir et mobiliser** pour rendre ces revendications effectives et les faire accepter par l'employeur. Pour cela, la construction d'un **rapport de forces** est indispensable. Les mobilisations pour le construire peuvent prendre plusieurs formes : prises de parole, débrayage, manifestations, grève. Les moyens d'action sont nombreux et à inventer ensemble.
- > **Négocier** sans jamais cesser d'informer les salariés des avancées de la discussion à travers des points d'étape d'information-consultation.
- > **Consulter** les salariés à l'issue de la négociation pour savoir si la CGT signe ou non l'accord.
- > **Recommencer** : Pour la CGT, un accord signé n'est pas une fin en soi mais seulement l'état du rapport de forces à un instant « T ».

**Pour faire avancer vos idées, pour être plus forts, plus solidaires, **syndiquez-vous !****

Nom : Prénom :

Direction : Email :

**A renvoyer à CGT ADP Orly Parc - Bâtiment 630  
103Aérogare Sud - CS 90055  
94396 Orly Aérogare Cedex  
ou à remettre à un délégué CGT**

**Tél : 01 49 75 06 55**

**cgtorly@adp.fr**

