



nos vœux sont dans nos actes

En ce début d'année, nous présentons à chacune et chacun nos meilleurs vœux pour 2022.

Cette année, portons des messages et des actions qui supplantent les discours haineux, réactionnaires et les positions individualistes pour réaffirmer nos valeurs de générosité, de solidarité et de fraternité.

Nous savons déjà que l'année 2022 sera placée sous le signe de la poursuite de la mobilisation face aux baisses de rémunérations et d'effectifs que la direction nous a infligées en 2020 et 2021.

Loin d'être abattue, la CGT et ses militants restent mobilisés, déterminés et solidaires pour lutter cette année contre les décisions antisociales de la direction et contre les réformes mortifères du gouvernement.

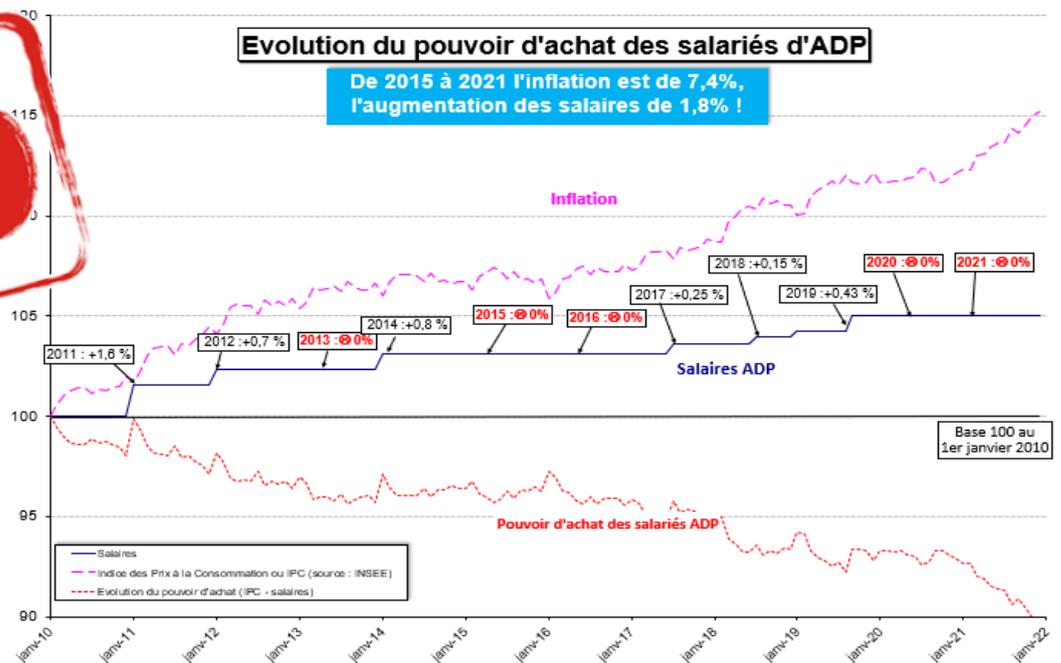
La CGT a été en première ligne contre la privatisation d'ADP, tout comme elle a été, et ce jusqu'au bout, du conflit contre la baisse des salaires l'été dernier. Et ces combats ne sont pas terminés !

Nous continuerons d'être auprès des salariés pour défendre leurs intérêts et préserver notre outil de travail.

Vous pouvez compter sur la CGT !



AÉROPORTS DE PARIS



La première réunion pour les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) s'est tenue le 4 janvier 2022 sans aucune proposition de la direction qui visiblement ne semble pas pressée d'augmenter les salaires. Pourtant, la CGT lui a bien transmis les fortes attentes des salariés en la matière, car avec une inflation à 2,7% pour 2021 et estimée à 2% pour 2022, il va falloir que les grilles salariales évoluent sérieusement.

Faut-il rappeler à la direction que le montant du smic brut au 1^{er} janvier 2022 est de 1603 € ? Alors que l'entrée de grille en exécution avec l'échelon 110 est à 1464 € soit 138,94 en dessous du smic et que le premier échelon au-dessus du smic est l'échelon 118P avec à peine 1627 €.

La faiblesse des augmentations générales de ces dernières années a affaibli considérablement les grilles de salaires (l'échelon 251 d'entrée de grille en maîtrise est à 1657€ soit à peine 55€ au dessus du smic !). La perte cumulée depuis 2015 entre les salaires et l'inflation est de 5,4% ce qui explique le décalage des échelons avec la réalité sociale.

Les mesures antisociales de PACT viennent s'ajouter à cette dégradation des salaires et accroissent considérablement la perte de salaire.

C'est pourquoi la CGT a exigé, lors de la NAO, le retour de l'ancienneté dans le calcul du 13ème mois et aucune modification de l'ICPL (prime de juin).

Cette réalité sociale devient chaque jour de plus en plus insupportable avec des prix qui explosent : électricité, gaz, fioul,... +19,2% (gaz + 45,2%), carburant : + 25,5%, Pain +2,2%, pâtes + 2,4%, etc.

La CGT revendique :

- ➔ une augmentation générale des salaires de 6%,
- ➔ l'intégration de la prime d'assiduité dans le Traitement de Base,
- ➔ la prise en charge à 100% par l'employeur du socle de base de la complémentaire santé.

Rappelons aussi que l'augmentation générale des salaires augmentera la masse salariale et donc la subvention versée par l'employeur au CSE.

Et hors de question de négocier des mesurette ou autres artifices. Nous voulons de vraies augmentations de salaires. Seule l'augmentation du Traitement de Base est une garantie pour que nos salaires soient réellement revalorisés.

Les prochaines réunions de négociations auront lieu les 14 et 21 janvier 2022.

Il reste donc quelques jours pour que la direction revienne avec des propositions décentes et qui répondent à la réalité sociale et aux revendications des salariés.

Actualité sociale et revendicative

Avec la réforme du Code du Travail par les ordonnances Macron de 2017, la fusion des instances DP, CE et CSHCT a été effective en janvier 2020 avec la mise en place du CSE.

CSE qui, rappelons le, est avant tout l'instance des représentants du personnel avec des élus qui définissent la politique du CSE quant aux activités sociales culturelles et de restauration.

CSE qui a considérablement réduit les moyens de représentation et d'exercice des mandats des élus du personnel et qui a alourdi une instance devenue unique.

Nous demandons, par exemple, la **création d'une commission des Représentants de Proximité** qui devrait se réunir chaque mois pour présenter auprès de la direction les réclamations individuelles ou collectives émanant des salariés.

Avec 3 CSE par mois en moyenne, la représentation du personnel se voit asphyxiée par des séances et des ordres du jours interminables et chronophages. Il est donc nécessaire de **revoir le fonctionnement du CSE**, non pas pour le transformer et le moderniser avec des chèques cadeaux, mais pour **donner les moyens aux élus de défendre les intérêts des salariés** contre les projets régressifs de la direction.

Ce que porte la CGT.

La CGT forte de ses élu.e.s, interpelle la direction et si nécessaire l'inspection du travail pour faire respecter le droit des salariés.

Comme par exemple, lorsque l'été dernier, elle a voulu contraindre les SSIAP et les pompiers à l'obligation vaccinale en dehors de tout cadre légal.

Ou encore récemment, lors du CSE du 4 janvier 2022 lorsque la direction a présenté une demande de dérogation pour porter à 60hrs la durée hebdomadaire du travail afin de faire face à un éventuel absentéisme en cas d'arrêts de travail dus aux contaminations. La direction vient devant les élu.e.s demander une dérogation pour la continuité de service. Pourtant, quand les élu.e.s exigent le remplacement des postes vacants, l'augmentation des effectifs pour le maintien des activités dans de bonnes conditions de travail, la direction est sourde à ces réclamations et se fiche bien des conditions de travail des salariés. **La CGT ne cautionne pas cette politique irresponsable qui consiste à s'appuyer sur les salariés uniquement quand elle a besoin d'eux et de les envoyer paître dès qu'ils revendiquent des augmentations de salaires et des effectifs.** Nous avons voté contre cette dérogation et espérons bien que l'inspection du travail la refusera également.

C'est aussi au CSE de juillet 2021 que la direction a présenté son projet de réorganisation qu'elle tente de mettre en œuvre depuis plusieurs mois. Seulement, **compte tenu du nombre de départs et la faible attractivité des postes notamment avec les baisses des rémunérations, la direction est incapable de les pourvoir.**

Cela ne l'empêche pas de proposer des tableaux de service avec des baisses d'effectifs et de construire des grilles, non pas pour le besoin opérationnel mais avec des objectifs de réduction de masse salariale pour améliorer plus rapidement le résultat d'exploitation et ainsi satisfaire les marchés et les actionnaires.

Cette direction n'a décidément rien appris des conflits de l'été 2021.

La CGT s'opposera à ces choix politiques.

Parce qu'elle lutte auprès des salariés, elle est présente avec eux aujourd'hui pour faire face à la direction sur ces choix néfastes d'organisation de travail.



Un CSE pour toutes et tous

L'élection des membres du secrétariat du CSE le 8 janvier 2020 se déroulait quelques jours après le vote des budgets 2020, budgets présentés par le secrétariat lors du dernier Comité d'Entreprise le 26 décembre 2019. **Ce budget, qui assurait la continuité du CSE dans la philosophie du CE, avait été approuvé par les élus CFE CGC qui allaient, avec les élus CGT, composer le futur secrétariat du Comité Social et Economique.** C'est donc dans ces conditions que l'instance se mettait en place.

La CGC n'a donc pas été contrainte d'appliquer en 2020 les décisions du CE, comme elle l'écrit, puisqu'elle les a validées. Et en 2021, cette même organisation syndicale a voté contre le budget prévisionnel pour les investissements et contre le cahier des charges pour la future offre de restauration lors du vote des budgets au CSE.

Les budgets 2021 ainsi que l'offre de restauration ont tout de même été adoptés à la majorité de l'instance. Forts de ces décisions, **les élu.e.s CGT du secrétariat du CSE ont pu agir avec les salariés du CSE** pour la poursuite des activités du CSE.

Le débat qui porte sur le rôle et le fonctionnement du CSE est très présent dans les différentes réunions du CSE. Cela permet d'enrichir les propositions du secrétariat et celui des commissions dédiées (enfance, restaurant, adultes, sport,...) auxquelles toutes les organisations syndicales représentatives participent.

La CGC dit vouloir transformer et moderniser le CSE. Ce discours ressemble étrangement à un discours patronal que nous entendons souvent dans notre entreprise. Nous voyons aujourd'hui où cela nous mène.

Les Comités d'Entreprises ont été le fruit de la longue histoire sociale avec la création des premiers comités d'entreprise en 1946. N'oublions pas que dès leurs créations ces comités d'entreprise furent déjà contestés par le patronat. Même si les principes de 1946 demeurent, puisque les CSE conservent leurs attributions en matière économique et la gestion des activités sociales et culturelles, ce sont ces principes fondateurs qui dérangent le patronat. **La bataille reste donc vive.** Les ordonnances Macron ont tenté d'abolir ce qui est inacceptable pour les capitalistes : **le désir d'accès des travailleurs à la gestion des activités de restauration, des activités sociales et culturelles et à la participation de la gestion des entreprises.**

Ce sont ces conceptions que nous défendons avec cette exigence de gérer en direct nos activités contre le choix de la sous-traitance et de l'individualisme. Les CE ou CSE qui ont externalisé leurs activités ont tous perdu de considérables moyens. **Tout comme nous défendons le principe d'une entreprise intégrée pour ADP** avec la gestion en interne de nos activités d'exploitation, de maintenance, d'ingénierie, **la CGT défend un CSE avec les activités sociales, culturelles et de restaurations intégrées.** Cela garantit la maîtrise de nos activités et les emplois associés.

Le rôle des organisations syndicales est de continuer d'orienter les choix de la gestion du CSE dans le **cadre de l'économie sociale et solidaire.** Le CSE doit conserver l'état d'esprit qui a guidé à la création des Comités d'Entreprises en 1946 et celui d'ADP en 1969.

Notre responsabilité est de maintenir ce patrimoine culturel, social et sportif et de poursuivre dans des choix de solidarité, d'entraide, de partage, d'ouverture pour permettre aux salariés et à leur famille de bénéficier des moyens du CSE. C'est cette différence qui donne au CSE son identité.

Bulletin d'adhésion à la CGT ADP

Toutes les données que vous nous communiquez sont protégées dans le cadre de la protection des données personnelles exigée par la CNIL et ne seront en aucun cas utilisées pour tout autre usage que la correspondance syndicale.

Nom : Prénom : Plateforme :

Qualification : Catégorie :

Métier : Echelon :

Service / UO : Bâtiment :

Téléphone professionnel : Perso : @ :

A renvoyer à la CGT ADP: CDG2, Module N, Bureau 3R4068 – CGTROISSY@adp.fr

Orly Parc - Bat. 630 - Rue de la fondation - CGTORLY@adp.fr