



AÉROPORTS DE PARIS

Négociation Mesures Sociales

Pourquoi cette négociation ?

Le contexte :

La rupture du contrat social avec PACT → il ampute les rémunérations jusqu'à 5% en 2021, 2022, 2023... et bloque nos salaires sur leurs valeurs de 2019.

NAO 2022 : la direction proposait 0,5% d'augmentation générale alors que **l'inflation à fin décembre 2021 était de 2,8%. Elle est aujourd'hui à 5,2% !**

Avec les mesures structurelles de PACT et en refusant d'augmenter les salaires, la direction a mise en œuvre les **pires conditions salariales jamais vues dans l'entreprise.**

Avec la reprise économique et un trafic qui est proche de 2019, que la direction a mal anticipée, elle se retrouve dans une impasse et cherche à négocier à son avantage.

L'action réussie du 9 juin 2022, initiée par la CGT, a permis de démontrer que les salariés sont prêts à continuer de se mobiliser pour défendre leurs salaires. C'est une sérieuse alerte.

La direction n'a pas d'autres choix que de répondre aux revendications salariales.

La première réunion de ces négociations nommées « mesures sociales » et non négociations salariales, ont commencé mardi 14 juin 2022.

Les 2 Organisations syndicales représentatives (CGT et CFE-CGC) ont participé à cette première réunion.

La direction souhaite que ces négociations soient conclues d'ici juillet 2022. Seulement, en proposant un projet qui remet en cause des éléments statutaires, elle sait pertinemment que ces conditions sont inacceptables et que le délai est beaucoup trop court pour discuter d'éléments statutaires.

Ne cherche t'elle pas avec ces propositions à diviser les salariés pour poursuivre un projet d'économie salariale ?

Le contenu des propositions

Revendications portées par la CGT :

- ➡ Augmentation générale des salaires de 6% au 1er janvier 2022.
- ➡ Réintégration de l'ancienneté dans le 13ème mois et l'ICPL.
- ➡ Prise en compte de l'ancienneté dans les heures majorées.
- ➡ Intégration de la prime d'assiduité dans le traitement de base pour les OETAM.
- ➡ Suppression du temps de présence dans le calcul de la part variable des cadres.
- ➡ Revalorisation des Indemnités De Transport.
- ➡ Revalorisation de toutes les grilles avec comme base l'échelon 110 au niveau du SMIC

Le contenu des propositions

Propositions de la direction :

Deux projets A et B

Projets B : Augmentation Générale des salaires de 1,5%

Cette direction n'a décidément rien compris et continue de se moquer de nous.

Lors des NAO, elle proposait 0,5% avec l'argument que le GVT (ancienneté, avancement, etc.) à 2,3% permettait d'être au niveau de l'inflation (pm 2,8 au 31/12/21).

Aujourd'hui l'inflation est à 5,4 et va dépasser les 6% en 2022 . Donc avec un GVT à 2,3% c'est au minimum 3,7% d'augmentation qu'il faudrait.

En affichant 1,5% la direction cherche à pousser la négociation vers son projet A.

Elle ne pourra pourtant pas échapper à une Augmentation Générale des salaires répondant à la réalité de l'inflation et du coût de la vie.

L'Etat actionnaire majoritaire par la voix de son ministre de l'économie n'a-t-il pas annoncé que « Les entreprises qui peuvent augmenter les salaires doivent augmenter les salaires », « Il faut que nos compatriotes se disent : *ça me rapporte de travailler, et pas ça me coûte cher* ».

Le contenu des propositions

Propositions de la direction :

Deux projets A et B

Projets A : Primes – Annualisation Avancement – Double statuts (anciens/nouveau salariés)

Proposition d'un prime pour tous les salariés impactés par PACT avec l'instauration d'une prime qui rétablit le salaire de référence de 2019 au 1^{er} juillet 2022.

Annualisation de l'avancement avec les pas d'échelon (mesure pourtant refusée par la majorité des OS en 2019 car elle accentue l'avancement au mérite).

Et pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} juillet 2021 :

Ancienneté (art.22 du statut) : 0,5%/an et non plus 1% et avancement moyen à 48 mois (et non plus 38 mois)

Pour les cadres : suppression de l'ancienneté – mis en place d'une retraite complémentaire. Retraite complémentaire que nous touchions tous (art.83) et que la direction a dénoncé avec PACT.

Modification de l'Indemnité de Fin de Carrière avec comme référence la convention de la métallurgie (?) avec des IFC de 2 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté et au maximum 6 mois de salaire pour 40 ans d'ancienneté. Au moment où la question de l'âge de départ de la retraite est repoussée, proposer une baisse des IFC est une vraie provocation.

Le contenu des propositions

Ce projet A est révélateur de la perversité de la direction.

Il n'y a **aucune proposition d'augmentation générale des salaires.**

Les mesures PACT ne sont pas remises en cause et une prime (que nous toucherons tôt ou tard) viendrait en supprimer les effets. **Pourquoi ne pas supprimer PACT dans ce cas ?** Ou reprendre les propositions de la CGT ?

La proposition de modifier les articles du statut sur l'ancienneté, l'avancement et l'Indemnité de Fin de Carrière pour les salariés embauchés à partir du 1 juillet 2021 est **un véritable piège.**

La direction considère que ces dispositifs sont trop coûteux et qu'il faudrait les réformer.

Pourtant, au moment où ils ont été mis en place ADP faisait très peu de bénéfices et lorsque nous étions 8400 salariés l'entreprise pouvait largement financer ses dispositifs. Mais le Conseil d'Administration privilégie les actionnaires.

D'ailleurs en mai dernier, **l'Assemblée Générale des actionnaires a décidé l'octroi de 60% des bénéfices de 2022** sous forme de dividendes avec un plancher de 1€ par action → les bénéfices attendus pour 2022 sont estimés entre 120 et 140 M€ et il y a 99 millions d'actions qui composent le capital. Donc **les actionnaires pourront toucher entre 80% et 70%** des bénéfices soit beaucoup plus qu'avant la crise. Visiblement il n'y a pas de problème de financement pour les actionnaires.

Voilà pourquoi la direction limite l'augmentation des salaires et veut revenir sur le statut. Rappelons-nous qu'elle voulait déjà le faire en 2020 avec l'APC que nous avons refusé de signer.

Projet nommé A, comme Aberrant !

Mesures sociales ou mesures patronales ?

La remise en cause du statut touchera tôt ou tard tous les salariés et créera dès sa mise en œuvre une discrimination salariale inacceptable.

La direction poursuit toujours le même projet, diminuer les frais de personnel pour accroître les profits des actionnaires.

Les pertes considérables subies par les salariés en 2020, 2021 avec les mesures d'économie et l'activité partielle puis avec PACT ne sont pas rattrapées même partiellement.

La direction maintient sa politique de faiblesse ou d'absence d'Augmentation Générale qu'elle mène depuis 10 ans. Ses mauvais choix creusent l'écart entre les grilles de salaires et le niveau du SMIC. Aujourd'hui la direction recrute à l'échelon 122 ou 124 en exécution (la grille finit à 126 !) pour être en phase. C'est une fuite en avant. Il faut revaloriser le niveau des grilles en particulier pour les bas salaires. C'est urgent.

Si, le très contesté, accord de fin de conflit du 13 juillet 2021 prévoit une clause de revoyure avant 2024 en cas de retour à des niveaux de trafic de 2019, il prévoit aussi que les parties signataires s'engagent mutuellement à veiller au maintien d'un climat social constructif au sein d'ADP.

Ce n'est visiblement pas ce que cherche à faire la direction avec ces projets A ou B.

Elle ne crée nullement les conditions pour obtenir un accord et cherche plutôt à créer encore plus de discorde et de mécontentement dans l'entreprise.

La suite des négociations

La 2^{ème} réunion du 21 juin n'aura été d'aucune utilité puisque la direction n'a retenue aucune des propositions des organisations syndicales et s'est cantonnée à vouloir vendre son projet A.

Les centaines de salariés rencontrés aux heures d'informations syndicales qui ont suivies ont, à une très large majorité, réaffirmé leur soutien aux propositions de la CGT d'augmentation générale des salaires et refusé le principe de remise en cause du statut contre une prime.

Lors de la 3^{ème} réunion de négociation, qui s'est déroulée mercredi 29 juin, la direction est revenue avec son projet A avec de très légères modifications et avec une augmentation générale de 3% dans son projet B.

Ces négociations se sont menées dans la poursuite de l'action du 9 juin, avec un mouvement interprofessionnel et intersyndical sur nos plateformes. Il fut démonstratif.

La détermination des salariés d'Aéroports de Paris sur la première journée d'action du 9 juin et les dépôts de préavis du 30 juin au 3 juillet prochains ont contraint la direction à revoir ses propositions à la hausse.

De fait, la négociation des « mesures sociales » est devenue une vraie négociation sur les mesures salariales.

Les propositions de la direction au 1^{er} juillet

Une Augmentation Générale des salaires de 4% pour tous les salariés, hors garantie PACT.

Les mouvements engagés et portés depuis le début de l'année par la CGT ont réussi à faire entendre la nécessité d'une augmentation générale des salaires.

Les derniers préavis ont permis de passer de 0,5% au début de l'année à 1,5% il y a un mois et aujourd'hui 4%, et sans autre contrepartie ou mesurette. C'est aussi le fruit de l'engagement de la délégation CGT lors des négociations.

Désormais nous devons nous positionner sur cette dernière proposition de la direction.

Il s'agit donc pour chacune et chacun des adhérents CGT de nous faire connaître par retour de mails vos positions.

Rencontrons nous lors de notre mobilisation et nous aurons l'occasion d'en discuter.

Pour rappel le rendez-vous est à 9h00 porte 17 du 2E