



Un APC qui ne dit pas tout ! Les salariés méritent mieux !

Le 10 Juillet 2020

L'Accord de Performance Collective que nous négocions actuellement est atypique par rapport à des APC plus conventionnels car il contient :

- Des dispositions définitives qui vont au-delà de la période concernée par l'APC et revient sur bon nombres d'accords concernant nos conditions de travail
- Un volet de réorganisation massif sans aucune consultation et de ce fait sans respect des instances de représentation du personnel.

Nous sommes conscients que la période est et sera encore difficile mais notre entreprise a une assise financière importante, sa valeur est bien réelle et les fondamentaux du transport aérien mêmes ébranlés ne sont pas remis en cause.

Nous sommes aussi responsables et concédons qu'il y a bien une place pour un APC mais pas dans les conditions actuelles et ceci sur plusieurs points :

- L'accord tel qui est construit n'est pas limité dans le temps alors qu'il devrait être borné par cette période de turbulences
- L'effort est particulièrement important pour les salariés, avec un APC qui impacte de façon très importante leurs rémunérations et leurs conditions de travail
- Des contreparties au niveau de la direction ou des actionnaires qui ne sont pas suffisamment marquées.

Les salariés d'Aéroports de Lyon méritent mieux !

Par ailleurs il est impensable de s'engager sur un accord de performance collective (APC) dans lequel on ne dit rien, on n'écrit rien, sans aucune protection des salariés ni engagement de la direction.

Au fur et à mesure des réunions, l'APC s'est vidé de son sens, laissant toutes possibilités à la direction de mettre en place des mesures à sa guise :

- Une nouvelle organisation qui n'inclue pas la consultation obligatoire du CSE mais avec juste une simple information envisagée
- Une bourse à l'emploi qui n'est autre que la réorganisation imaginée depuis l'arrivée de Vinci et qui risque de précariser bon nombre de collaborateurs ADL avec une 40ème de départs souhaités
- La remise en cause des accords historiques et la perte de nombreux avantages sociaux

- La mise en place de mesures synonymes de pertes de rémunérations (intéressements, RTT, annualisation temps de travail...).

Le document actuel est vide de tout sens car il ne cadre aucunement :

- Des engagements sur les départs volontaires ou les départs non choisis au-delà du minimum légal de la convention collective (il est nécessaire de ne pas se contenter de négociations au cas par cas non encadrées, mais d'écrire les processus d'indemnisations aux départs envisagés pour tous ceux qui se trouveront dans cette situation).
- Pas d'engagement sur un plan de préretraite ou de gestion des fins de carrière (il est nécessaire de préciser la population concernée et les modalités précises de ces plans)
- Des engagements sur un retour à la bonne fortune à l'issue de l'APC (une simple évocation de négociation envisagée à l'issue n'est pas sécurisante)
- Des engagements pertinents et équitables sur des efforts attendus aussi des actionnaires.

Des arguments économiques qui ne nous persuadent pas !

Le marché du secteur aérien évolue, certes mais le marché évolue sans cesse et une entreprise doit s'adapter, se réorganiser sans qu'il ne soit effectivement nécessaire de se séparer de 40 salariés. Combien sera-t-on d'ici quelques années et quel avenir pour ceux qui resteraient ?

Pourquoi ne pas envisager l'utilisation de l'APLD (Activité Partielle de Longue Durée) pour aider à passer cette période difficile notamment à titre d'exemple pour compléter le salaire des personnes qui ne trouveraient pas leur taux d'employabilité dans la bourse à l'emploi, plutôt que de les contraindre à une activité partielle et une perte de rémunération non consentie ?

L'APC mérite d'être plus formel, précisé et plus équitable.



Pour vos représentants UNSa Aérien, Le « leitmotif » initial qui consistait à conserver l'emploi des salariés d'ADL sans perte de rémunération annuelle n'est pas respecté !

Nathalie LAPIERRE / Denis TIRVAUDEY
et les membres élus UNSa Aérien au CSE



nathalie.lapierre@unsaerien.com

denis.tirvaudey@unsaerien.com

