



Quelle route pour l'Accord de Performance Collective ?

Le 19 Juin 2020

Il convient d'être lucide et pragmatique, les circonstances actuelles sont particulièrement difficiles parce que la crise frappe notre société de façon très importante. Les Aéroports de Lyon sont cependant loin de l'agonie, adossés à un groupe puissant ainsi que des collectivités locales publiques ; le groupe VINCI possède des réserves financières et, un outil de production performant qui reste nécessaire à l'activité économique de notre région.

Pourtant la stratégie affichée aujourd'hui prend une route et une allure autrement plus inquiétante, car notre direction veut réduire de façon drastique la masse salariale, tout en imposant une réorganisation totale de notre société. Le plan d'économie annuel, décidé par la direction, de **8 millions €** nous engage dans une négociation d'un Accord de Performance Collective (APC) associé à des mesures organisationnelles et économiques qui vont nous impacter définitivement :

- Réorganisation globale de l'entreprise, avec une ré-internalisation des missions confiées à nos prestataires (quel impact sur leurs emplois) et une mobilité interne accompagnée d'évolutions importantes de nos périmètres métiers, qui soulèvent de nombreuses interrogations ;
- Economie de la masse salariale par des départs de collaborateurs non remplacés et une renégociation de nos usages / acquis.

Certaines mesures sont nécessaires, parfois pertinentes, mais le contour général de celles présentées aujourd'hui va mettre à mal certains emplois, en précariser d'autres et en parallèle remettre en cause nombre d'accords précédents, fruit de notre travail, de notre engagement, de notre implication commune pour les ADL.

Une réorganisation ne nous est pas étrangère car nous en vivons constamment depuis 3 ans mais cette nouvelle phase a de quoi nous inquiéter.

La crise actuelle est un effet d'aubaine pour légitimer ce projet ; Nul ne peut l'exclure ni au contraire l'affirmer mais de façon très factuelle, **cette réorganisation affichée impacterait 243 personnes** soit 103 ETP (32% des cadres, 67% des TAM, 59% des ouvriers).

Le volet ré-internalisation permettrait une économie de **5.2 millions €**.

Elle pourrait s'articuler à partir d'une bourse à l'emploi, au travers d'un mécanisme de mise en œuvre qui reste à imaginer : affichage des postes concernés - statuts des salariés affectés par une employabilité partagée sur plusieurs directions managers différents, gestion des congés, évaluation du salarié, priorités d'objectifs, niveaux dissociés de grilles indiciaires... - avenir d'un salarié sans affectation de poste(s) ou **sans nécessairement la possibilité d'atteindre un taux d'emploi de 100% et sans garantie de 100% de rémunération à ce stade.**

Dans le courant de cette période, bordée par l'APC, outre cette réorganisation massive, l'évolution de la masse salariale doit valoriser un gain de **2.8 millions €** réparti entre des départs (estimation de 20 à 30 collaborateurs) et des remises en cause de nos acquis : **on parle aujourd'hui de 5 jours de RTT, de 5 jours de repos pour les postés ou de jours fériés non récupérables, de plafonnement du CET....**

Qu'advierait-il des collaborateurs concernés par un départ, comment imaginer les accompagnements, les contreparties financières, qu'advient-il de ces suppressions d'acquis en fin de période concernée par l'APC ?

Tous les cas de figure doivent être envisagés et tout reste à construire pour mettre sur la route cet APC.

Un APC inapproprié peut être toxique s'il ne protège pas suffisamment le salarié au terme de cette bourse d'échanges, et si le salarié n'y trouvait pas son compte, il serait alors **contraint de s'auto licencier** sans indemnité autre que légale et pèserait aussi sur les autres collaborateurs par la charge de travail, en fragilisant nos acquis et notre rémunération.

Un APC inapproprié peut être aussi toxique de par son formalisme car son mécanisme exclu toute expertise objective de la Direction du travail (DIRRECT) et tout avis de vos représentants au CSE, normalement consultés lors d'une réorganisation de cette ampleur.

Mais un APC négocié par vos délégués syndicaux est aussi un exercice particulièrement délicat car il doit envisager, prévoir, encadrer le maximum de cas particuliers, d'éventualités. Il doit préserver l'équité, accompagner au mieux les départs volontaires sans laisser quiconque sur le bord du chemin et délimiter la route pour ceux qui restent.

Nous salariés allons devoir partager le travail mais nous UNSA devons dès à présent partager nos réflexions.

Nous salariés allons devoir partager nos revenus mais il convient aussi de **partager l'effort entre les actionnaires et les salariés.**

Quelle route souhaitez-vous prendre et jusqu'où êtes-vous prêts à aller pour traverser cette période ?

Vous l'avez compris, la période nécessite votre mobilisation !



Au sein de L'UNSA, nous travaillons au profit de toutes et tous mais nous ne pouvons communiquer concrètement et précisément qu'au travers de notre réseau syndical.

Faites rapidement remonter vos interrogations, vos souhaits, vos idées vers vos élus et votre déléguée UNSA.

N'hésitez pas à vous enquérir du sujet et de nous rejoindre pour vous conduire vers la voie qui vous semble la plus adaptée.

Nathalie Lapierre
Denis Tirvaudey et vos élus UNSA

nathalie.lapierre@unsaerien.com

denis.tirvaudey@unsaerien.com

