

# LES ORGANISATIONS SYNDICALES

CSTP/FO - CSIP - O OE TO OE RIMA - OTAHI -

À

Monsieur le Directeur Général d'ADT  
Aéroport de Tahiti- Faa'a

Objet : Préavis de grève.

Monsieur,

## Préambule :

Depuis le mois de novembre de l'année 2023, ADT a mauvaise presse auprès de ses partenaires, clients et usagers (compagnies aériennes, occupants, autorités de l'Etat...) suite à certaines prises de position et décisions concernant des réévaluations tarifaires injustifiées, puis récemment refusées par l'Etat. Plusieurs salariés dont trois directeurs et un responsable de SSLIA ont été licenciés, la liste n'est pas clôt, un représentant en procédure devant la direction du travail et ceux là dans le courant du premier semestre 2024, ce qui a « choqué » les salariés, suscités un certain nombre d'interrogations et eu pour conséquences de créer un vent de panique (certains s'interrogeant encore sur l'existence d'une "black-list"), des inquiétudes sur l'organisation interne (recrutement/remplacement de ces postes, énième réorganisation annoncée).

Sur l'aéroport de Tahiti-Faa'a, il a été constaté une dégradation visible des infrastructures, affaissement des parkings avions, sanitaires insalubres, locaux non conformes, étanchéité nulle...

Sur les aéroports des îles (Raiatea – Bora – Rangiroa), il existe des problématiques identiques se posent sur ces aéroports avec des structures, bâtiments, matériels et équipements vieillots ayant atteint leurs limites « Vieillot, démodés » qui ressemble à des aubettes.

En conclusion, un climat social qui pèse sur le moral et la motivation des salariés indignés, des situations critiques et latentes relevées par l'ensemble des acteurs du transport aérien, qui peuvent raisonnablement tous nous interpeler sur la valeur ajoutée d'EGIS à la gestion de ces aéroports depuis toutes ces années et leurs propres intérêts.

En fin à l'aube du lancement d'un nouvel appel d'offres de la concession de Tahiti-Faa'a, et après maintes rencontres (appuyées d'écrits) avec les autorités de l'Etat, du Pays, les représentants du personnel espèrent :

- que les salariés de ces aéroports n'aurent plus à subir les décisions et les erreurs passées et qu'ils seront légitimement associés à chaque étape;
- que les salariés de ces aéroports seront pris en considération et verront leurs demandes aboutir à de réelles actions tant sur les conditions de travail, organisationnelles que sur l'actionnariat salarié ainsi que le siège d'observateur au conseil d'administration accordé à un salarié désigné par ses pairs

Nous sommes tous aussi sensibles à la question du devenir des TROIS aéroports confiés au Pays en mandats de gestion d'ADT jusqu'en juin 2025.

A ce titre, les Organisations Syndicales CSTP/FO, CSIP, OTAHI, O OE TO OE RIMA, représentatives au niveau du Pays, soucieuses de protéger et de défendre les intérêts des salariés, de préserver leur outil de travail, appellent les salariés, à la mobilisation et à la grève, les seuls moyens légaux à leur disposition pour porter les revendications légitimes et communes suivantes :

### 1\*)- Perte du pouvoir d'Achat des salariés

(Revalorisation du SMIG de 2.38% pris en avril 2024 applicable à compter du 01/05/2024-  
Revalorisation de 6%des minimas de la grille d'ADT (Aérogare – SSLIA – Personnels des îles)  
Réactualisation des minimas de la grille de 2023 suite à l'augmentation de 1.65% applicable sur l'année 2024. (Article 42 C.E)  
Revalorisation des primes en fonction de l'ICV(Article 45

### 2\*)- Situation de la gouvernance DRH d'ADT – Défaillances répétées et contraires au soutien et développement de la performance humaine. Difficultés relationnelles et manque de respect

des IRP et des délais de réponses. Des inquiétudes sur la gestion du personnel, sur les conditions de travail (recrutement/remplacement etc...)

Non respect des points 4 -5 – 6 du protocole d'accord de fin de conflit du 30 novembre 2021

Non-respect des engagements de la gouvernance DRH d'ADT issus du protocole d'accord de novembre 2021, notamment sur les points 4 -5 – 6 .

(Voir liste des points non respectés issues des discussions et des protocoles d'accord)

« pièces jointes »

### **3\*-) Instauration d'un climat social de peur, de défiance et d'instabilité propices à l'émergence imminente de maladies psycho-sociales**

Depuis le début de l'année 2024 :

- 4 licenciements successifs
- 3 départs par démission
- 1 congé sans solde faisant suite à une situation de souffrance au travail
- Des comportements irrespectueux et propos insultants de la part de directeurs vis-à-vis des salariés
- Augmentation du nombre d'arrêts pour maladie
- Désorganisation par coups de licenciements
- Un comité de direction en nombre réduit qui se partage les missions des 2 directeurs licenciés sans en avoir les compétences et qui est déconnecté de la réalité du terrain, prenant des décisions incohérentes
- Obligation pour les salariés d'accepter des missions supplémentaires en plus de la charge de travail habituel en raison du manque d'effectifs
- Ingérence des missionnaires EGIS dans l'organisation et le fonctionnement d'ADT sans légitimité managériale : des consignes directes sont données aux salariés d'ADT alors qu'il n'existe aucun lien de subordination
- Sentiment de honte et d'impuissance des salariés face aux clients au sujet de l'état des infrastructures/équipements et de la dégradation des services rendus.

Depuis 2011, et ce à chaque changement de directeur général, les salariés subissent réorganisations, organisations temporaires, désorganisations, externalisations de missions, .... Et cela sans moyens adaptés.

### **4\*-) Externalisation de l'exploitation des aérodromes de Bora Bora, Raiatea et Rangiroa.** **(cf. doc pdf en pj : Lt99Vp29nov2021).**

Non respect de l'engagement de communication préalable aux représentants syndicaux du personnel de ces trois aérodromes, des éléments relatifs au volet social et aux acquis sociaux de l'accord d'établissement actuel qui seront repris dans le cahier des charges avant la mise en œuvre de l'appel à concurrence.

Appel d'offre publié au JOPF le 02/07/24 (cf. doc pdf en pj : Avis DSP aérodromes des îles)

**A°) Garantie de la reprise des personnels en poste comprenant :**

- Leurs contrats de travail
  - Le maintien des avantages sociaux acquis actuels
- Mise en œuvre d'avenant au contrat de travail pour le personnel des îles pour l'intégration des avantages de l'accord d'entreprise d'ADT,  
(Voir protocole d'accord de fin de conflit de novembre 2021.)

**B°) Pour les pompiers d'aérodrome polyvalents, mise en place de :**

- 1 référent PSE1/PSE2
- 1 coach sportif
- 1 référent ARI

La demande vise à une équité de traitement vis à vis des pompiers SSLIA de Tahiti Faaa.

- PPA
- IDAM
- GRF
- Tâches annexes
- AFIS (Rangiroa)

Revalorisation de rémunération, refonte de la fiche de poste et mise en place d'une astreinte

La demande vise à une réelle reconnaissance de la polyvalence par une revalorisation adaptée de rémunération.

**5\*)- Pour les agents d'entretien polyvalents :**

- Recrutement pour renforcer les équipes
- Formation pour renforcer les compétences
- Acquisition de matériels, outillage
- Revalorisation des salaires.

Constat : le volume d'activité a beaucoup augmenté mais les aéroports sont vieillissants et les non-conformités sont nombreuses entraînant un travail à réaliser au quotidien colossal avec peu d'équipements performants et un manque de formation (exemple du permis PL pour la conduite du tracteur gyrobroyeur)

**6\*)- Pour les responsables d'aéroport :**

- Garantir les fonctions supports du siège pour permettre d'exercer pleinement leur rôle
- Organiser et mettre en œuvre le suivi de l'exploitation en temps réel
- Assurer le bon dimensionnement des moyens de bureautique informatique et leur maintenance en condition opérationnelle
- Installation d'un système de vidéosurveillance
- Garantir le bénéfice des formations validées par la hiérarchie
- Revalorisation des salaires

Les responsables d'aéroport sont trop multitâches et sont noyer sous le poids de leurs activités qui les empêchent d'être de véritables responsable pilote.

Ils sont corvéables mêmes en dehors de leur quota d'heures hebdomadaires qu'ils dépassent systématiquement sans réelle reconnaissance ; il n'y a pas d'organe de régule dans le suivi de l'exploitation en temps réel.

Trop de report de formations qualifiées d'essentielles pour l'envergure du poste de responsable d'aéroport

Constat : Augmentation forte du nombre de missions depuis 2018.

**7\*)- Mise en place de l'accord d'établissement de SSLIA**

Convention particulière pour le personnel du SSLIA qui comporterait environ 20 articles.

(Embauche – formation – grille salariale – Grille classification – Primes diverses :

« Formateur – chef de bord – 13è mois – Intéressement etc...)

**8\*)- Non prise en compte et retard sur la titularisation de certains agents occupant déjà les postes.**

- Modification organisationnelle unilatérale 2019 – 2020 (Bascule RS Qualité à Direction commerciale)
- Absence mise à jour fiches de poste (SGS ...)
- Adaptation des activités (SGS, QSE) (préparation revue documentaire pour audits externe depuis sous-traitances Qualité en 2022
- Discrimination d'attribution indemnités liées aux 22 audits
- Absence de reconnaissance des nouvelles qualifications/ compétences (fiche de postes, salaire, formateur/auditeur)
- Évolution des lignes de responsabilités
- Continuité de service opérationnelle non définie

**9\*)- L'actionnariat salarié dans le cadre de la future concession de l'aéroport de Tahiti-Faa'a.**

Un représentant des petits porteurs qui siègera au CA d'ADT.

**10\*)- Conditions de recrutement d'un étranger « nationalité anglaise » depuis le brexit :**

Depuis le Brexit quelles sont les conditions de travail pour les anglais en Polynésie Française

La Polynésie française est une collectivité d'outre-mer de la France, et donc les conditions de travail pour les citoyens britanniques y sont influencées par les relations bilatérales entre le Royaume-Uni et la France post-Brexit. Voici les principaux aspects à considérer

- Visa et Permis de Travail
- Procédures Administratives\*
- Statut Résident
- Reconnaissance des Qualifications
- Les spécificités locales en matière de législation du travail,

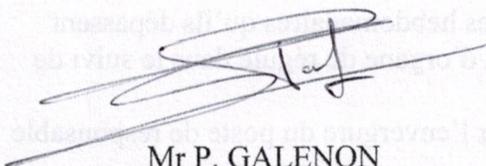
Le Comité CE n'a pas été consulté en vertu des articles Lp.2433-7, Lp.2433-14 suivants du code du travail.

A défaut d'être entendu dans les délais du préavis, et ce conformément aux dispositions en vigueur, les organisations syndicales signataires appelleront les personnels à la grève générale pour une durée illimitée, qui prendra effet le **Lundi 22/07/2024 à 00h**, au siège de la société Aérogare de Tahiti Faa'a, SSLIA, dans tous les aéroports (Raiatea – Bora – Rangiroa) et les départements/services ainsi que sur tous les sites de travail sur les plateformes aéroportuaires.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Directeur, l'assurance de notre considération distinguée.

Papeete le 16/07/2024

**Pour CSTP/FO**



Mr P. GALENON

**Pour la CSIP**



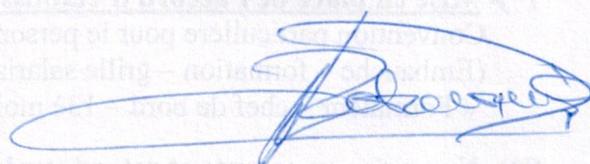
Mr P. TAAROA

**Pour O OE TO OE RIMA**



Mr. A. TERIINOHORAI

**Pour OTAHI**



Mme L. TIFFENAT

Copies : Direction du travail.  
Ministère du Travail-