



Face à la crise, les deux tiers des salariés subissent depuis le 23 mars un chômage partiel ou total.

Depuis cette date, l'UNSA-SAPAP n'a de cesse de demander à la Direction une meilleure prise en charge de l'activité partielle.

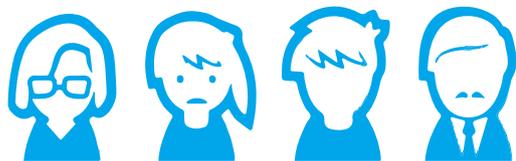
En dépit de l'élargissement de l'assiette de calcul (rappel sur la paie de juillet des mois d'avril, de mai et de juin), **le compte n'y est pas pour les salariés**. Actuellement le remboursement de l'activité partielle par l'État est sur la base de 35 heures par semaine alors que les salariés d'ADP sont rémunérés sur une base d'un peu plus de 38 heures par semaine, d'où une perte sèche de 3 heures par semaine.

A la demande de l'UNSA-SAPAP des aides financières ont été attribuées depuis le 5 juin aux salariés en difficulté.
À mi-juillet, plus de 50 salariés ont perçu une aide non remboursable.

Fin juillet, nos plateformes ne redémarrent pas et le trafic reste balbutiant.

A compter du 23 septembre, l'activité partielle pourrait être prolongée. Individuellement, vous devriez être contactés par votre hiérarchie pour vous informer de la suite.

Face à cette situation, lors de négociations avec la Direction, l'UNSA-SAPAP a obtenu une meilleure prise en charge de cette indemnité partielle au-delà du 22 septembre.



L'UNSA-SAPAP SE BAT POUR TOUTES LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES.

Vous trouverez ci-dessous la synthèse des propositions de la Direction et de l'UNSA-SAPAP, ainsi que la proposition finale retenue le 21 juillet, faisant l'objet de l'accord signé ce jour par les trois Organisations Syndicales représentatives.

	PROPOSITION INITIALE DE LA DIRECTION	PROPOSITION DE L'UNSA SAPAP	RÉSULTAT DE L'ACCORD SIGNÉ
Exécution	+ 6 % soit 76% de la RBR*	+ 11,3 % soit 81,3% de la RBR*	+ 10 % soit 80% de de la RBR*, 178€ en moyenne
Maîtrise	+ 3 % soit 73 % de la RBR*	+ 7,6 % soit 77,6% de la RBR*	+ 5 % soit 77 % de la RBR*, 119 € en moyenne
Haute maîtrise	+ 3 % soit 73 % de la RBR*	+ 6,4 % soit 76,4% de la RBR*	+ 3 % soit 76% de la RBR*, 84 € en moyenne
Haute maîtrise ppale	+ 3 % soit 73% de la RBR*	+ 4,9 % soit 74,9% de la RBR*	+ 3 % soit 75 % de la RBR*, 99 € en moyenne
Cadre IIIA	+ 3 % soit 73 % de la RBR*	+ 4,2 % soit 74,2% de la RBR*	+ 3 % soit 74 % de la RBR*, 114 € en moyenne
Cadre IIIB	+ 3 % soit 73 % de la RBR*	+ 2,8 % soit 72,8% de la RBR*	+ 3 % soit 73% de la RBR*, 106 € en moyenne
Cadre 4	+ 1 % soit 71 % de la rémunération brute de référence	+ 2 % soit 72 % de la rémunération brute de référence	+ 1 % soit 72 % de la rémunération brute de référence, soit 75 €

* Rémunération brute de référence

Ce que nous aurions souhaité et que LA DIRECTION NOUS A REFUSÉ



- 1,3 % de majoration complémentaire pour la catégorie Exécution
- 2,6 % de majoration complémentaire pour la catégorie Maîtrise
- 3,4 % de majoration complémentaire pour la catégorie Haute Maîtrise
- 1,9 % de majoration complémentaire pour la catégorie Haute Maîtrise ppale
- 1,2 % de majoration complémentaire pour la catégorie Cadre IIIA
- 1 % de majoration complémentaire pour la catégorie Cadre IV
- La compensation des heures réalisées, au-delà de la base de 35h indemnisées, pour les OETAM et les cadres

La Direction a été plus généreuse sur la catégorie Cadre IIIB

Nos propositions étaient plus différenciées. Nous avons obtenu un salaire minimum moyen de 1 950 € (2000 € demandés pour les agents en Exécution/Maîtrise portée par toutes les OS) et un taux homogène. Cette dernière mesure a été portée par l'UNSA-SAPAP.

Le résultat est une amélioration de l'indemnité pour tous les salariés.

Contrairement aux autres syndicats, l'UNSA-SAPAP ne crie pas victoire :

le résultat n'est pas satisfaisant et le compte n'y est pas pour les salariés Haute Maitrise et Haute Maitrise Principale !

ET MAINTENANT ?

Nous avons proposé à la Direction les deux évolutions suivantes :

- **Modification de l'accord d'intéressement 2018/2019/2020, avant fin 2020.** Afin d'avoir une plus grande solidarité entre tous les salariés, nous avons proposé d'amender l'article 5.1 avec l'ajout d'un cas d'exclusion supplémentaire pour absences non décomptées pour raison d'activité partielle.
- **Fixation des objectifs cadres,** seuls 10 % des cadres ont eu leurs objectifs fixés pour cause d'activité partielle. Cette mesure en 2020 permettra d'établir un fixe pour ceux touchés par l'activité partielle totale et une part variable pour ceux en activité partielle en vue d'assurer un traitement équitable entre les salariés concernés.



La Direction communique à tout va que la qualité du dialogue social est primordiale, et nous met une pression scandaleuse qui nous rendrait coupable en cas d'échec. Sans accord, la Direction mettra en place des mesures unilatérales plus douloureuses et moins équitables.

L'ensemble du Groupe sera impacté par ces mesures imposées.

Les prochaines négociations auront lieu entre le 26 août et le 30 septembre, couvrant trois accords, non-dissociables pour la Direction et menées simultanément.

La Direction a souhaité, comme le législateur le prévoit, la négociation avec les OS en vue de la mise en place de trois accords majoritaires. Ils se déclinent comme suit :

- Accord d'activité partielle de longue durée jusqu'à 2 ans (APLD) individualisée en attente de parution de décret,
- Accord de rupture conventionnelle collective (RCC) permettant des réductions d'effectifs, non contraints à ce jour,
- Accord de performance collective (APC), établissant toutes les mesures d'économie et qui portent sur des mesures salariales, organisationnelles, rythme de travail, de polyvalence

**DANS LE CADRE D'UN NOUVEAU CRE, CONTRAT RÉGULÉ ÉQUILIBRÉ,
L'UNSA-SAPAP PRIORISERA TRÈS CLAIEMENT
LE MAINTIEN DE L'EMPLOI, ET PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX.**

**L'UNSA-SAPAP FAIT LE CHOIX DE NE PAS SUBIR ET EXERCERA PLEINEMENT
SES RESPONSABILITÉS LORS DES NÉGOCIATIONS.**



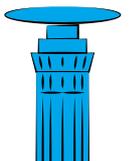
ORLY

UNSA/SAPAP
Local 5410 Orly Sud
Tél : 01 49 75 06 46
sapapol@adp.fr

*Libres
ensemble !*



CDG



UNSA/SAPAP
Module MN 2R4-077 CDG2
Tél : 01 48 62 74 55
sapapry@adp.fr