

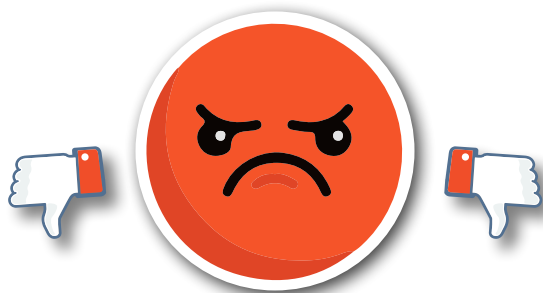
La crise sanitaire actuelle affecte toute l'économie et de manière spécifique le secteur aérien.

Dans ce contexte et face à cette situation exceptionnelle, la Direction d'ADP a décidé de recourir massivement à l'activité partielle en permettant la continuité des activités critiques.

Compte tenu du quasi arrêt du trafic qui ne reprendra vraisemblablement que très progressivement, la Direction d'ADP a présenté au CSE ce jeudi 14 mai des mesures d'économie sur les ressources humaines à hauteur de 30 M€.

Ces items ont été étudiés d'un point de vue économique sans porter un regard social, dans une situation où de très nombreux salariés sont déjà lourdement touchés par l'activité partielle, et dont le revenu est et sera tronqué durant cette période.

Ce plan d'économie de 127 M€ pour le périmètre France du Groupe ADP, **fait nouveau porté ce jour à notre connaissance**, conditionnait l'emprunt obligataire de 2,5 Milliards d'Euros effectué sur le marché en avril.



Pourquoi nous en informer
seulement aujourd'hui

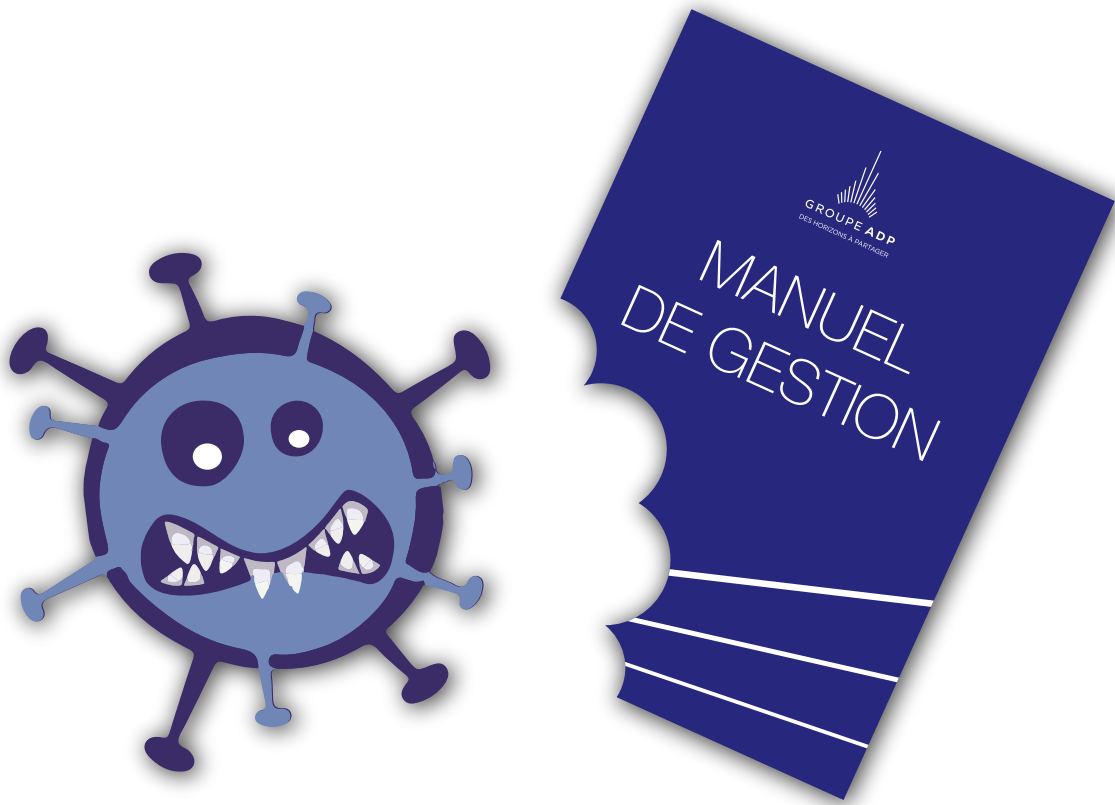
Y a-t-il d'autres conditions
induites lors de cet emprunt

ÉCONOMIE
sur les ressources humaines

30
MILLIONS €

127
MILLIONS €
pour le périmètre France
du Groupe ADP





CE PLAN SE DÉCOUPE EN DEUX PARTIES

Réductions ou suppressions budgétaires en 2020 :

- gel des recrutements,
- recours exceptionnel à l'intérim,
- report des recrutements de Graduate Program au 4^e trimestre 2020,
- gel des mouvements liés aux projets d'organisation,
- contraction du plan la formation 2020 aux formations réglementaires et à l'anglais,
- la suspension du versement des cotisation retraite supplémentaire.

Réductions ou suppressions pérennes :

- modification des acquis sociaux établis au manuel de gestion ou acquis lors des négociations entre les OS et la Direction,
- révision des modalités de calcul de l'assiduité,
- révision du barème des bonifications de congés,
- adaptation du disposition de variable des cadres,
- recours exceptionnel aux gratifications exceptionnelles (validation DRH+PDG), indemnité de compensation CSG, primes de sujétions et bons repas,
- adaptation de la participation aux frais d'abonnement téléphonique, Internet.

SUITE

L'UNSA/SAPAP DEMANDE

- **le détail des formations concernées par ce plan** et celles restantes ainsi que la volumétrie des personnels concernés,
- **pour la suppression de l'arbre de Noël**, que cette mesure puisse être revue en septembre 2020 suivant les indicateurs économiques de l'entreprise,
- **l'état des compteurs de congés et de CET pour l'ensemble des personnels** de l'entreprise par catégorie et direction au 31 mars 2020, et ne peut se satisfaire d'un retour au minimum prévu par le Code du Travail pour la contraction des bonifications de congés hors période alors que ces avantages ont été l'objet de négociations et d'acquis sociaux,
- **que les gratifications exceptionnelles fasse l'objet d'un bilan** en fin d'année afin de partager ceux-ci,
- **la mise en place d'accord d'entreprise pour bénéficier de tarifs préférentiels** au niveau des coûts énoncés au moins pour la téléphonie mobile auprès de sa filiale pour les salariés du groupe,
- **le détail des salariés considérés comme indûment bénéficiaires de ces primes de sujétions** dans leur précédentes ou dans leur nouvelles fonctions. L'entreprise a continué de rémunérer ces salariés avec des sujétions, potentiellement non justifiées par négligence et/ou ajustement salarial déguisé et cautionné par les hiérarchies et les ressources humaines.

L'UNSA/SAPAP S'OPPOSE

- **à la modification du versement dégressif de la prime d'assiduité** qui porte atteinte au Manuel de Gestion et qui n'a pas de fondement économique et encore moins une vision démographique réaliste,
- **à la recherche d'économie supplémentaire sur les primes de sujétions**, qui porte atteinte encore un peu plus à la rémunération des salariés et au manuel de gestion, encore une double peine les personnels concernés,
- **à la suppression de l'indemnité de compensation CSG versée à tous les salariés** et qui représente environ 3 € par mois, un coup de rabot supplémentaire sur la fiche de paie de tous les salariés. Pour mémoire cette prime avait fait l'objet d'une négociation et ne sera plus versée à compter du 1^{er} septembre 2020,
- **à la modification de la rémunération variable des cadres en 2020**, celle-ci va porter atteinte encore un peu plus à la rémunération des salariés cadres déjà touchés par le chômage partiel et pour lesquels la proportion au temps de présence génère une double peine. Ce poste à lui seul représente de 15 % du plan d'économie.

Le dispositif de rémunération variable des cadres sera adapté pour 2020 autour de 4 principes avec l'attribution d'un objectif transverse entreprise portant sur le plan d'économie, non stabilisé à cette heure, l'indexation des enveloppes budgétaires aux résultats financiers de l'entreprise, l'adaptation de la procédure de fixation et d'évaluation des objectifs et le non-paiement à 100 % en cas d'absence de fixation d'objectif.

Pour 12 mois, à compter d'avril 2020, la Direction suspendrait le versement des cotisations au titre de deux régimes collectifs de retraite supplémentaires. Cette mesure est sans impact sur les salariés au départ, cette mesure n'élève pas de réclamation de notre part et est inscrite dans une fenêtre de temps « raisonnée ».

Concernant le télétravail, la prime de 15 € n'est plus versée depuis le 23 mars. la Direction confirme que cette situation perdurera jusqu'à l'issue de la pandémie en France car nous sommes dans une situation de télétravail exceptionnel et non plus de télétravail régulier. Nouvel avenant à venir ?

La Direction souhaite imposer aux salariés une prise de congés de 20 jours (soit 4 semaines fractionnables) entre début juin et fin octobre et ceux quelle que soit la catégorie ou le rythme horaire.

Sur ce sujet, l'UNSA/SAPAP a fait plusieurs demandes qui ont été entendues par la Direction à l'exception de ramener la période imposée de 4 à 3 semaines :

- l'état des compteurs de congés et de CET à fin mars 2020
- la suppression de la note de service DRHR 2014,
- la suspension provisoire de la règle des 3CP consécutifs
- la suspension provisoire de la règle d'accolement des droits d'absence 5(accord ARTT)
- la souplesse des modalités de prise de CP du CET .
- une attention particulière aux situations particulières familiales, étant donné l'annonce faite en CSE de l'annulation des colonies d'été 2020 par son trésorier

SUITE

EN CONCLUSION

La COVID 19 est finalement un prétexte à une attaque en règle du Manuel de Gestion et des avantages dûment gagnés par les salariés qui ont fait et font la richesse de cette entreprise et dont celle-ci se vante lors des différents salons de recrutements de nouveaux talents.

Notre organisation syndicale a de très nombreuses reprises y compris lors de l'échange avec le PDG fait remonter ces attaques et cette vision qui touche encore un peu plus à nos portefeuilles et à l'équilibre de nos vie personnelles et professionnelles.

Nous considérons que l'instance du CSE n'est pas une table de négociation et que toutes ces mesures sont mises en place avec un effet d'aubaine et sont pour la plupart définitives, remettant en jeu notre Histoire et nos acquis sociaux mérités par l'engagement souvent salué par le PDG lors de toutes les crises et les situations d'urgence vécues par nous tous.

L'UNSA/SAPAP entend ces propositions motivées par une période exceptionnelle, mais souhaite que ces mesures soient associées à des éléments de reprise de trafic, de CA ou autres indicateurs de reprise partagés avec les salariés et non définitives en tout cas pour celles qui touchent au manuel de gestion.

L'UNSA/SAPAP continuera à défendre l'intérêt des salariés et faire respecter les acquis et notamment ceux du manuel de gestion.



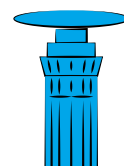
ORLY

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