



1. L'ÉQUILIBRE DES 3 NÉGOCIATIONS

selon la direction les 3 négociations sont liées, il serait nécessaire de signer les 3 accords comme un tout.

Rupture Conventiennelle Collective (RCC)

Maximum 1 400 départs possibles
700 non remplacés
Économie : 40 Millions d'€uros par an
Coût : environ 100 Millions d'€uros

Accord Performance Collective (APC)

59 Millions d'€uros d'économies par an au début
Certaines mesures évoluent dans le temps

Activité Partielle de Longue Durée

Économies à chiffrer

Environ

200 M€
d'économies sur 3 ans

L'évaluation peut se faire sur 3 ans (retour à la normale ?) :

- Les 700 départs non remplacés représentent environ 40 M€ d'économies (salariés avec ancienneté, rémunérations donc plus fortes). Donc 120 M€ sur 2021-2023
- Les économies sur les salariés restants : $59 * 3 = 177$ M€ sur 2021-2023
- Coût de la RCC annoncé : 100 M€ (peut être sous-estimé)

$$120 + 177 - 100 = 200 \text{ M€}$$

sans intégrer l'activité partielle de 2021.

2. RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

Maximum 1 400 départs possibles
700 non remplacés
Mesures fin de carrière : 1 135 départs potentiels
Plus de 58 ans : 48 mois maximum de portage
Rachat de trimestres
Congé mobilité : 200 cas selon la Direction
Une période de réflexion de 4 mois
Départage : ancienneté + date de dépôt des dossiers

3. ACCORD PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

59 Millions d'euros d'économies par an au début
Différence entre économie structurelle et conjoncturelle
Potentiel de 83 M€ de mesures unilatérales de l'employeur
Pas de nécessité juridique de passer un accord
Clauses de revoyure peu précises (3 ans)

**La liste des « reculs » est très longue et présentée de façon brutale.
Ces mesures sont tout simplement violentes, inéquitables et donc inacceptables,
notamment le traitement discriminatoire sur les éléments de rémunération des opérationnels.**

L'UNSA-SAPAP refusera d'opposer entre eux les salariés et les catégories.

POINT 2

Relevé des observations

La séance du 3 septembre a été entièrement consacrée à lister les derniers points de l'APC.

- **Indemnités Kilométriques d'Utilité**
Suppression ce poste (budget estimé de 17 M€)
- **SUFA**
réduction du barème de 50 %
- **Avancement Cadres et OETAM**
Gel des avancements pour tous pendant 2 ans.
La moyenne est ramenée à 1,3 pour les cadres (au lieu de 1,85). Pour les OETAM l'avancement moyen passe à 50 mois au lieu de 38.
- **Variables cadre**
Recul de 20 %
- **ICPL (prime du mois de Juin)**
Réduite de 50% pendant 3 ans,
puis de 30 % pendant 2 ans.
- **Heures majorées et ancienneté sur les heures majorées**
Diminution de la compensation heures majorées nuit, dimanche et jours fériés. Dans un second temps, suppression de l'ancienneté sur heures majorées
- **Temps de travail**
Don de 4 jours de RTT :
Travailler plus pour gagner moins !
- **Mutuelle**
Le retour à une prise en charge 50 % par l'employeur représente un coût direct net pour les salariés de 45 € par mois.
- **Augmentation générale**
0%
- **Abondement PEG - PERCOL et Intéressement**
suppression de l'abondement pendant 3 ans
plafonnement de l'intéressement à 15 M€ sur 3 ans.
- **Retraite supplémentaire, article 83**
Les versements sont suspendus pendant 3 ans (700 € par an par personne).
- **Gel article 39**
- **Gratifications exceptionnelles**
(soumises à validation du PDG)

NOUS serons tous touchés
par ces mesures inacceptables.

Ne baissons pas la garde !



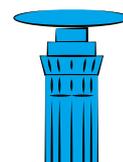
ORLY

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

Libres
ensemble !

unsa-sapap.org

CDG



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