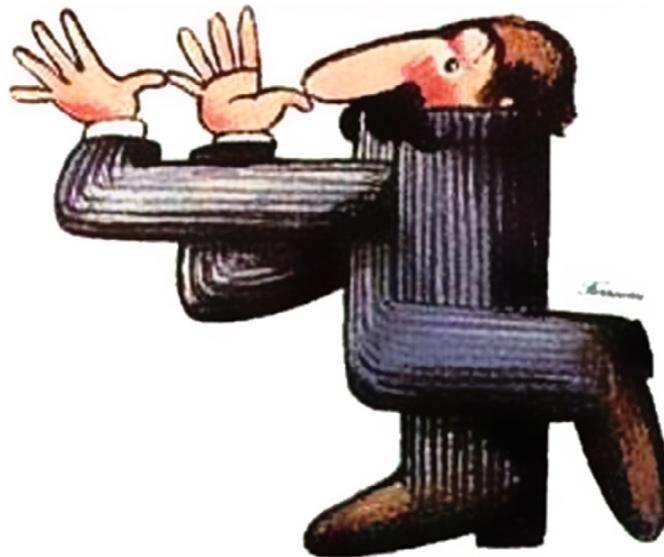


Une production COVIDIZ9



UN ÉLÉPHANT ÇA TROMPE ÉNORMÉMENT



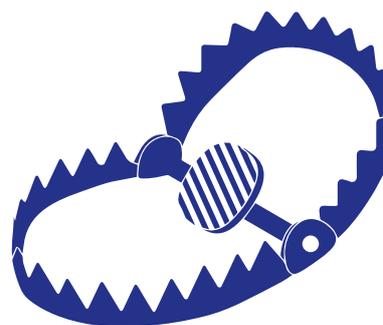
Réalisatrice : Delphine Talaron
Mise en scène collégiale : Line Vase et les Frères Tapdur

POURQUOI RELANCER LES NÉGOCIATIONS D'UNE NOUVELLE RCC ?

OU EST LE PIÈCE ?

CURIEUX REVIREMENT DE LA DIRECTION QUI PROPOSE EN DERNIÈRE MINUTE UNE ALTERNATIVE AU PSE.

QUE NOUS PRÉPARE-T-ELLE ?



Vous trouverez ci-dessous un point d'étape sur les deux prochaines négociations sur la RCC uniquement, annoncé par le PDG ce lundi 23 novembre 2020.

L'accord RCC signé par l'unanimité des OSR le 5 novembre dernier, n'a pas été ratifié par la Direction.

Coup de théâtre, il est remis sur la table des négociations avec deux visions de la Direction proposées simultanément aux OSR.

	RCC	OU	PDV	ET	PSE
	Départs volontaires poste non ciblé renouvelable		Départs volontaires poste ciblé supprimé		Départs contraints Poste supprimé conjoncturellement. Réembauche à meilleure fortune
Type d'accord	RCC		PDV-PSE		
Gestion de l'emploi	Un nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective RCC prévoyant 1 150 départs volontaires, dont 700 non remplacés. Les modalités d'accompagnement sont énoncées quasi identiques à l'accord précédent, à l'exception de la garantie de ne pas recourir à des licenciements économiques qui serait réduite à un an.		Un projet de plan de sauvegarde de l'emploi : - Phase 1 : départs volontaires avec PDV - Phase 2 : départs contraints avec PSE		
Mesures de réduction salariale	Mesures d'adaptation des contrats de travail, impliquant une modification des rémunérations, suivant les orientations stratégiques retenues par l'entreprise. Ces mesures seront prises progressivement au cours des 18 prochains mois. Ces réductions sont actuellement cadrées à l'identique de l'Accord de Performance Collective caduque, pour lequel la baisse de rémunération avait été estimée, par l'étude des cas types, de 4 à 8 % maximum. Les mesures passeront par des révisions de notes de manuel de gestion, par la dénonciation d'accords d'entreprise et d'usage et par un plan d'adaptation des contrats de travail. La liste exhaustive et précise de ces mesures sera présentée aux organisations syndicales représentatives, ainsi qu'au CSE. Les refus éventuels de ces modifications pourront conduire à la rupture des contrats de travail conformément à la réglementation.				
Mobilités géographiques	Inconnues à ce jour				
Maintien de l'emploi	Engagement pendant un an de ne pas recourir à un PSE		Aucun engagement		
Chronologie des réunions	Ce nouvel accord soumis à la négociation avec les organisations syndicales représentatives le 30 novembre et le 3 décembre 2020 L'échéance de signature est fixée au 9 décembre prochain, en cas d'accord majoritaire, la Direction s'engagera à ne pas réaliser le PDV-PSE. En cas de non accord, le 9 décembre, présentation du PDV/PSE au CSE le 10 décembre				



**Voici les éléments déjà annoncés par la Direction aux Organisations Syndicales
en termes de calendrier et de sujets programmés**

Date de CSE	Ordre du jour
2 décembre 2020	<p>Information sur le projet de dénonciation d'accords collectifs applicables au personnel d'ADP</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} information sur le projet de suppression et révision des notes d'application du statut du personnel. À titre indicatif sont notamment concernées les notes d'application relatives : <ul style="list-style-type: none"> - au 13^e mois (Note d'application DGD/2698 - article 26 du statut du personnel) - au §A de l'article 17 relative au traitement de base - à l'indemnité complémentaire (Note DGD/2012/152- article 27 du statut du personnel) - Information sur le projet de dénonciation et de révision des mesures unilatérales applicables au sein d'ADP. À titre indicatif sont notamment concernées les notes : <ul style="list-style-type: none"> - DGD/2012/782 et la note PDG2014/1142 concernant les indemnités kilométriques d'utilité (IKU) - fixant la valeur de référence du traitement de base (catégories I et II) et la valeur mensuelle du point pour le calcul du traitement de base (catégorie III et IV)
10 décembre 2020	<p>En cas de signature de la nouvelle RCC, les trois points suivants relatifs au PSE ne seront pas tenus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information du CSE sur l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales dans le cadre des dispositions des articles L.1233-24-1 et suivants du Code du travail (point sur la méthode et le calendrier) (Négociation Livre 1) - Information en séance de l'envoi par mail avec accusé de réception et du dépôt dans la BDES des convocations et ordre du jour en vue de la première réunion du CSE prévue à l'article L. 1233- 30 du Code du travail fixée au 11 janvier 2021 - Information en séance de l'envoi par mail avec accusé de réception et du dépôt dans la BDES des documents d'information et consultation du CSE en vue de la première réunion du CSE prévue à l'article L.1233-30 du Code du travail (Livres I et II) fixée au 11 janvier 2021 - 2^e information sur le projet de suppression et révision des notes d'application du statut du personnel. À titre indicatif sont notamment concernées les notes : <ul style="list-style-type: none"> - d'application relative au 13^e mois (note de d'application DGD/2698-article 26 du statut du personnel) - d'application du §A de l'article 17 relative au traitement de base - d'application relative à l'indemnité complémentaire (Note DGD/2012/152 - article 27 du statut du personnel)

Le PSE, évoqué verbalement lors des négociations des mois derniers, devient réalité sous forme de PDV/PSE et est affiché maintenant clairement par la Direction.

Le maintien de l'emploi, initialement fixé à 3 ans, dans les précédents accords, est maintenant réduit à 1 an...

En parallèle du projet d'accord RCC, L'UNSA-SAPAP demande toute la transparence et la loyauté méritées par l'ensemble des salariés.

L'UNSA SAPAP demande que les mesures de réduction salariales soient cadrées uniquement pour l'année 2021 et plafonnées dans l'attente de l'évolution de la situation et du contexte sanitaire au début de l'année IATA 2021.

Dans le projet PDV/PSE, L'UNSA-SAPAP demande à la Direction des mesures de réduction salariales cadrées dans le temps, renégociables annuellement, non pérennes et plafonnées.

