



FLASH INFO

Votre actualité

7 décembre 2020

Le nouvel accord RCC version rattrapage va être à la signature auprès des 3 Organisations Syndicales Représentatives le 9 décembre avant midi.



CE QUI N'A PAS CHANGÉ :

Le périmètre de la RCC est de 1150 salariés en départ volontaire, dont les 700 premiers ne seront pas remplacés, l'échelonnement se fera entre début avril et fin décembre 2021, avec des conditions presque identiques à celles décrites dans l'accord initial.

Les conditions et les mesures d'accompagnement sont fixées pour les personnes qui pourront quitter l'entreprise dans le cadre de la rupture conventionnelle collective et visent à l'accompagnement :

- Des projets professionnels à l'extérieur de l'entreprise.
- Des congés de fin de carrière, avec une durée maximum de portage fixée à 48 mois, inchangé et une indemnité de 65 % de rémunération moyenne annuelle brute (base 2019) dont voici le descriptif :
 - 1/12^e du 13^e mois, de la prime de juin (ICPL), des heures majorées, heures complémentaires, heures supplémentaires perçues, de l'allocation différentielle perte de salaire, des primes de sujétion professionnelle perçues dont Prime d'intérim.
 - de la part variable des cadres 2019 (perçue en 2020), de la prime d'ajustement IKN
 - de prime de bout de grille
 - 1/10^e CP

CE QUI A CHANGÉ :

- **Pour les salarié(e)s ayant été en arrêt maladie ou à temps partiel thérapeutique en 2019** : le calcul du portage sur la base d'un temps plein reconstitué (pour les salariés en horaires décalés, la reconstitution de salaire sera calculée sur le tableau de service théorique et pour les salariés en horaire administratif sur un équivalent temps plein).
- **formation d'adaptation** : montant identique pour les salarié(e)s de plus de 50 ans comme pour les salariés en situation de handicap,
- **prime bout de grille** : intégration dans la rémunération brute annuelle,
- **congé mobilité** : prolongement de trois mois de rémunération, porté à douze mois.

CE NOUVEL ACCORD NE PERMET PLUS LA GARANTIE DE L'EMPLOI au-delà de fin décembre 2021. LE PLAN DE RECRUTEMENT, au delà des 700 départs non remplacés est porté à fin 2025 (au lieu de 2023).



Conformément à son statut, la Commission Administrative de l'UNSA-SAPAP s'est réunie ce jour, et a voté à l'unanimité en faveur de la signature de ce nouvel accord RCC.

Cette position est massivement soutenue par nos adhérent(e)s, sympathisant(e)s, qui, comme nous, misent sur des garanties de départs non contraints plutôt que sur le risque d'un Plan de Départ Volontaire/Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

l'UNSA-SAPAP, syndicat AUTONOME, prend ses responsabilités, et signera cet accord.

=====**RCC**=====