



SPECIAL CSE

QUESTIONS DIVERSES

10 décembre 2020

**NOUS SOMMES DANS L'ATTENTE
DES RÉPONSES À CES DEUX QUESTIONS,
POSÉES EN CSE CE 10 DÉCEMBRE**



OETAM

L'accord de performance collective, n'ayant pas recueilli 50 % des suffrages des organisations syndicales représentatives est considéré comme nul et non avenu. En conséquence le gel des avancements des OETAM 2021 et au-delà n'est plus à l'ordre du jour.

L'UNSA-SAPAP revendique un avancement à la moyenne de 38 mois, à compter du 1^{er} janvier 2021 pour toutes et tous les salarié(e)s concerné(e)s, conformément à l'accord NAO de 2019.

Extrait de l' ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE SUR LA RÉMUNÉRATION ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE POUR L'ANNÉE 2019 :

Article 2 - Mesures en faveur des salariés des catégories I et II (OETAM)

2.1 Augmentation de l'enveloppe budgétaire des avancements individuels.

À compter de 2019, la moyenne globale d'avancement des salariés des catégories I et II s'établira à 36 mois. Cette mesure est conditionnée à la conclusion d'un accord portant sur révolution du système d'avancement dans le cadre défini au paragraphe 2.2.

Cet accord devra être signé au plus tard en mai 2019.

À défaut la moyenne globale d'avancement des salariés des catégories I et II restera à 38 mois.



À défaut de réponse favorable de la Direction, nous vous invitons, salarié(e)s proposables à l'avancement en 2021 (campagne 2020) à nous contacter (retrouvez nos coordonnées en fin de ce document).

**NOUS SOMMES PRÊTS À FAIRE VALOIR VOS DROITS
DEVANT LE TRIBUNAL COMPÉTENT.**



CADRES LA SAIGNÉE CONTINUE

LE CONTEXTE

LA CURE D'AUSTÉRITÉ S'APPLIQUE, MACHINALEMENT, IMPLACABLEMENT.

Le 20 novembre, nous sommes informé(e)s que l'ensemble des cadres va être destinataire d'une nouvelle règle d'attribution de leur variable 2020. Même l'outil TALENSOFT est déjà prêt !!!

De plus, la réduction du budget induira la mise en place d'une baisse inversement proportionnelle à la rémunération globale présentée comme équitable.



**MOINS VOUS TOUCHEZ
DE VARIABLE, PLUS
ON VOUS LA RÉDUIT !!!**



Le taux de plafonnement de ce versement de la moitié de la variable suivra une courbe de tendance, non transmise dont les principes seraient les suivants :

- 65 % pour un poids de variable dans le salaire fixe \leq à 5 %
- 80 % pour un poids de variable dans le salarié fixe = à 30 %
- 85 % pour un poids de variable dans le salarié fixe \geq à 45 %

Un nouveau calcul attribuerait la moitié de cette variable d'office à chaque cadre, qu'il ait été en activité partielle ou non. L'autre moitié étant à la discrétion du supérieur hiérarchique via UN SEUL objectif qualitatif, déterminé par lui seul. Nous avons demandé quel était le taux d'activité moyen par catégorie de cadres :

fin de non-recevoir de la Direction !

Beaucoup de salariés dénoncent des iniquités depuis le début de l'activité partielle, le taux d'activité décroît au fur et à mesure de votre catégorie, cette décroissance se vérifie chez les cadres mais aussi chez les non-cadres.

**LES CHIFFRES SONT-ILS SI ÉLOQUENTS ?
POURQUOI AUTANT DE MYSTÈRE ?
LES ÉLUS SONT EN DROIT DE SAVOIR !**

Habituellement, les objectifs sont chiffrés, individualisés, liés à l'activité ou à des sujets transverses, mais mesurables. Qu'à cela ne tienne cette année votre N+1 pourra vous fixer un objectif qualitatif !

**ENCORE UNE BELLE FORMULE
OUVRANT UN RISQUE MAJEUR
À UNE ATTRIBUTION À LA TÊTE DU CLIENT !!!**

Pour la période d'évaluation des objectifs 2020, tous les salariés devront être reçus avant fin mars 2021. Sans concertation avec les OSR, cette dernière mesure d'économie en 2020 est comme toutes les autres inéquitable et ne permettra pas d'apaiser les tensions et le sentiment d'injustice que beaucoup de salarié(e)s vivent profondément depuis des mois.

NOTRE QUESTION

Le plan d'économie actait dans les mesures d'économie en mai 2020 une réduction de 35 % du montant global de la variable des cadres. Cette réduction induisait une adaptation de la formule due à l'activité partielle en 2020.

Il est inacceptable de ne pas disposer de ces informations au terme de l'année 2020 !

Les informations transmises en DRHR/OSR le 20 novembre dernier auraient dû être transmises selon la Direction par courrier postal à tous les cadres le 23 novembre. **Rien à ce jour ! Pourquoi ?**

Nous exigeons la transmission du mode de calcul de la variable des cadres adapté au contexte dans un équilibre pour celles et ceux qui ont été touché(e)s par l'activité partielle ou pas.



<https://www.unsa-sapap.org/>



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