

Négociations APC, RCC, APLD

ACTIONS ET PROPOSITIONS

Après le succès de la mobilisation du 17 septembre avec 900 salariés en manifestation, il s'agit maintenant de franchir une étape supplémentaire dans la construction d'un grand mouvement nous permettant, dans l'unité, d'être encore plus nombreux et déterminés pour peser sur les négociations. **La CGT** est engagée dans cette construction et partage ses réflexions afin d'avancer sur l'établissement d'un socle de mesures partagées par la majorité des salarié.es pour neutraliser les effets structurels et se préserver de sacrifices trop lourds et non acceptables.

Voici donc une base des réflexions proposées par la CGT dans le cadre de ces négociations :

Indemnisation du trajet domicile- travail (projet direction : diminution progressive de 20% pendant 5 ans puis suppression des IKU, mise en place de mesures transitoires, maintien des IKU horaires décalés)

- Pour les horaires décalés, conservation des IKU en raison de la nécessité des véhicules pour exercer leur activité (prise et fin de service décalées).
- Création dès 2021 d'une prime "déplacement" (à quantifier) pour les salariés en horaire administratif ou atelier.
- Maintien d'une indemnisation minimale à hauteur de la prise en charge à 100% du Pass Navigo et/ou prise en charges des autres frais de déplacements en transports en commun (bus, train hors IdF et hors Pass Navigo,...) sans justificatif.

Supplément familial (projet direction : maintien du COFA, SUFA unique à 115€/enfant, parents isolés et/ou d'enfants handicapés 145€)

- Mise en place d'un barème unique SUFA de 115 € / enfant pour tous même pour les fratries pour lesquelles il ne resterait qu'un enfant (suppression du COFA à 40€).
- Pour les parents isolés et parents d'enfants handicapés : amélioration du montant actuel.

Gratification exceptionnelle

Pas d'opposition au gel mais demande d'un comité de suivi qui garantirait la transparence.

Intéressement et abondement (projet direction : suspension accord intéressement pendant 3 ans, maintien d'un niveau minimum d'abondement)

Suspension pendant 3 ans et réaffectation du budget pour alléger d'autres mesures.

Avancements (projet direction : gel avancements OETAM 2021- 22, reprise en 2023 annualisée avancement moyen à 48 mois. Gel avancement cadres en 2021, reprise 2022 sur la base d'un avancement moyen de 1,3 échelon)

Gel des avancements de 24 mois maximum pour tous avec la garantie d'un retour au principe d'avancement moyen à 38 mois ensuite. Avancement annuel possible mais à cadrer...

Augmentation générale

Nous refusons la mesure de non-augmentation et restons sur le principe des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) liées aux résultats, au CA.

Mutuelle

Maintien du niveau de participation employeur qui peut être financée par la suspension partielle ou totale de la prime d'intéressement.

Variable des cadres (projet direction : pas de mesure sur la variable cadres)

Variable sur bonus individuel (directeurs, chef de service...) : - 25 % du budget

Ancienneté sur les heures majorées (projet direction : suppression de l'ancienneté sur heures majorées)

Nous sommes opposés à cette mesure qui induirait une baisse catégorielle de la rémunération mensuelle !

Désindexation et forfaitisation du 13^{ème} mois, ancienneté, ICPL, etc...

Nous refusons cette mesure ou alors uniquement avec des clauses précises de revoyure annuelle et une base de calcul arrêtée à décembre 2019.

Primes de sujétions

Mesure à retirer de l'APC.

Temps de travail (nombre de RTT)

Mesures à cadrer hors APC dans un accord lié aux réorganisations à venir.

Prime complémentaire ICPL (14^{ème} mois) (projet direction : 30% du montant 2019 versé en 2021, 2022, 2023 et 80% ensuite)

- Versement minimum de 70% de l'ICPL en 2021 puis progression annuelle liée au retour du trafic ou à l'amélioration du chiffre d'affaires.

Les mesures proposées par la direction dans le cadre de la **RCC** entrent désormais en discussion avec une annonce de 1400 départs possibles dont 700 non remplacés donc supprimés.

Les conditions de départs à la retraite, fin de carrière, congé mobilité, mobilité externe, départs non remplacés..., tournent autour des critères de :

- **Candidatures dans une période de 4 mois après signature de l'accord ;**
- **Age 58 ans ;**
- **Minimum 5 ans d'ancienneté ;**
- **Possibilité de rachat de 6 trimestres, ...**

La négociation **APLD** débutera également la semaine prochaine, dans les conditions prévues pour des activités à l'arrêt et pour lesquelles les salariés pourraient voir prolongée la période de chômage partiel actuelle après mars 2021... Seront prévues dans ce cadre-là des mesures de mobilité interne, de remplacement de postes libérés par les départs RCC, de formation, etc...



Alors pour contrarier les projets de la direction de façon durable, mobilisons-nous et battons-nous !

Les anciens et les plus jeunes doivent lutter ensemble pour défendre et préserver nos acquis sociaux communs tout en permettant des départs volontaires dignes.

