



unsa-adp.org

# Réunion du C S E omité ocial onomique

du 15 juin 2023



Force est de constater qu'aujourd'hui le CSE\* devient une chambre d'enregistrement pour la direction, qui décide unilatéralement de modifier deux sujets majeurs (dans le bon sens pour cette fois) à l'aube d'un été tendu pour tous les salariés.

Nous constatons dans le cadre de CSE l'inscription de deux points à l'ordre du jour :

## POINT 4

### INFORMATION/CONSULTATION SUR LA DÉGRESSIVITÉ DE L'IDT

Pour l'UNSA AdP, la Direction d'Aéroports de Paris s'entête à consulter le CSE sur des mesures qui modifient les décisions unilatérales PACT prévues sur le livre 2, nous ne partageons pas l'analyse produite par la Direction.

Il ne s'agit pas ici de juger du fond plutôt positif de ces mesures qui ne dégradent pas le pouvoir d'achat actuel, mais bien de la forme qui, elle, n'est pas acceptable.

La Décision Unilatérale de l'Employeur est une modalité qui permet à l'employeur d'user de son pouvoir de direction pour instaurer une décision au sein de l'entreprise sans passer par une négociation avec les organisations syndicales représentatives.

Nous l'avons vu dès le début du COVID, avec des mesures d'économie d'un total de 30 millions d'Euros en matière de gestion des ressources humaines qui ont fait l'objet **uniquement d'une information en CSE\*** le 14 mai 2020. Pour mémoire :

- **Effectifs -12 M€** (Gel du plan de recrutement 2020, Recours exceptionnel à l'intérim, Réduction du plan de recrutement apprentis et stagiaires 2020, Report des recrutements du Graduate Program au 4e trimestre 2020)
- Promotions et mobilités -0,8 M€ (Gel des projets d'organisation des mouvements en 2020)
- **Formation -2 M€** (Réduction du budget 2020 de 2 M€ et concentration des actions des formations réglementaires et à l'anglais)
- **Temps de travail -7 M€** (Recours exceptionnel aux heures supplémen-

taires en 2020 -1,5 M€, Suspension journée de l'arbre de Noël en 2020 -2 M€, Révision des modalités de calcul de la prime d'assiduité -0,5M€, Révision des règles et du barème d'attribution des bonifications -3M€)

- **Rémunération -6 M€** (Adaptation du dispositif de rémunération variable des cadres en 2020 -4,5M€, Recours limitée aux gratifications exceptionnelles en 2020 -1 M€, Indemnité de compensation CSG -0,2 M€, Primes de sujétion et bon repas -0,3 M€)
- **Frais professionnel -0,1 M€** (Adaptation participation aux frais d'abonnement internet/ téléphonie)
- **Epargne retraite, article 83 -2,1 M€** (Suspension versement cotisations entreprises retraite supplémentaire en 2020)



Ces mesures ont été présentées dans le cadre des DRHR/OSR\* les 30 avril et 7 mai 2020 et ont fait l'objet d'une information en CSE\* le 14 mai 2020 (acté au PV n°12 du CSE\* en date du 14 mai 2020, sur le point 2), à l'issue duquel ont été appliquées et mise en œuvre :

- les notes d'information afférentes diffusées aux directeurs, managers et RRH\*, et transmises aux organisations syndicales.
- les notes d'application présentées en DRHR/OSR dans le cadre du processus de mise à jour. Notes ensuite dif-

fusées sur l'intranet (Manuel de Gestion).

- une information faite aux salariés sur l'ensemble des mesures du plan d'économie en matière de gestion des ressources humaines.

Concernant le gel définitif des IDT\*, nous regrettons que ces indemnités n'aient été revalorisées ni sur la base du Pass Navigo ni sur les barèmes kilométriques revus en 2022.

L'UNSa AdP a voté POUR le gel définitif des IDT\*.

**À PARTIR  
DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2023**

Montant des IDT

IDT1	IDT2	IDT3
59€	70€	98€

## POINT 5

### INFORMATION ET CONSULTATION SUR UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JUILLET.

Pour l'UNSa AdP, la Direction d'Aéroports de Paris s'entête à informer et consulter le CSE sur des mesures qui auraient dû faire l'objet d'une négociation avec les OSR.

Sur le fond, les mesures prises sont insuffisantes, et n'ont fait l'objet d'aucune négociation, alors même que celle sur la rémunération des cadres est en cours et celle des OETAM\* doit être ouverte à la rentrée 2023.



**Afin de ne pas entraver la mise en œuvre de ces mesures, la délégation UNSa AdP a quitté la salle.**

**Voter POUR ce point** revenait à valider un déni de négociation et de dialogue social de la part de notre direction.

**Voter ABSTENTION ou CONTRE** aurait été contraire à nos principes et aurait pénalisé l'ensemble des salariés, ce que nous refusons.

La décision de l'UNSa AdP ne grève en aucun cas la décision unilatérale de l'employeur et la mise en place des mesures présentées. nous serons vigilant quant à la communication de la Direction sur ce sujet.

**Notre PdG avait d'ailleurs déjà préparé celle-ci avant le passage du point au CSE, confirmant ainsi son assurance que, quelle que soit la position des organisations syndicales, cette mesure serait mise en place de manière unilatérale dès le 1er juillet 2023**

## POURQUOI

passer en force, sans négocier, et ignorer l'attitude responsable des OSR\* qui œuvrent dans l'intérêt des salariés, comme nous l'avons fait pour les NAO\* 2023 ?

## POURQUOI 1,5% ?

nous aurions souhaité une augmentation de salaire de 2.5%



## \* Lexique

- BDESE ..... Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales
- CSE ..... Comité Social et Économique
- DRH/OSR ..... Réunion entre la Direction des Ressources Humaines et les OSR
- IDT ..... Indemnité Domicile Travail
- NAO ..... Négociations Annuelles Obligatoires
- OETAM ..... Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise
- OSR ..... Organisation Syndicale Représentative
- RRH ..... Responsable des Ressources Humaines



Union Nationale des Syndicats Autonomes - Aéroports de Paris



Roissypole - le Dôme 6 - 2<sup>e</sup> étage  
rue de la Haye 93290 Tremblay-en-France

contact@unsa-adp.org @

Suivez nous...

