

Pourquoi ? Quelles perspectives ?

Contact

06 12 11 26 61

fory@adp.fr

adp.forceouvriere@gmail.com



**100 euros à la RATP
800 à la SNCF**

**ADP: 60 euros
et 1 vélo**

Augmentation générale : que dit l'accord ?

Pour les catégories I et II, la direction propose "une augmentation générale du traitement de base de 2,6% (...) au 1er janvier 2024. Cette augmentation générale ne pourra toutefois se traduire par un montant inférieur à 60 euros brut par mois appliqués au traitement de base (...)"

Pour les catégories III et IV, la direction propose "une augmentation générale du traitement de base de 1,5% (...) au 1er juillet 2024. Cette augmentation générale ne pourra toutefois se traduire par un montant inférieur à 60 euros brut par mois appliqués au traitement de base (...)"

Pour Force Ouvrière : Contrairement aux positions de principes défendues par notre syndicat, la direction continue à organiser la discrimination entre cadres et non cadres. Elle remet en cause l'égalité des droits sanctuarisée dès la première ligne du statut du personnel. Mr le DRH, au-delà de vos budgets, les cadres sont fondés à vous demander : qu'avons-nous fait pour être traités ainsi ?

Par ailleurs, la direction d'ADP propose 60 euros le jour même où les médias annonce que la RATP propose "une augmentation de 100 euros brut par mois" (Le Parisien – 7 février 2024) et à la SNCF "une prime de 400 euros pour cette année 2024" s'ajoutant à "une prime de 400 euros déjà versée en décembre dernier" soit 800 euros au total sur les 4 derniers mois (France Infos – 9 février 2024)

Revalorisation des grilles : que dit l'accord ?

La direction propose aux syndicats " (...) de négocier un accord de méthode préalable pour fixer les conditions de la future négociation en 2024 des grilles d'échelons et de la rémunération des différentes catégories (...)"

Pour Force Ouvrière : Revaloriser les grilles d'échelon et la corrélation échelon et traitement de base est une revendication portée par la délégation FO. Mais il ne s'agit de pas de cela ici. Nous estimons que la direction tend un piège en voulant intégrer la "rémunération" à la négociation. FO ne peut s'empêcher de penser au projet sur la rémunération des cadres de juin dernier.

Sous prétexte d'augmenter les traitements de base, le projet supprimait l'ancienneté, remettait en cause l'ICPL (la prime de juin), le 13eme mois, le SUFA/COFA. Il est inacceptable de s'engager vers une négociation qui se résumerait à reprendre de la main droite ce que la direction entend donner de la main gauche.

Enfin, le comportement de la direction ne fait que nous renforcer dans notre crainte. Nous avons demandé de supprimer le terme de "rémunération" de ce projet d'accord. Le DRH l'a refusé. Normal, la direction ne veut pas revaloriser les grilles en fait. Mais remettre en cause le statut sous prétexte d'augmenter les traitements de base.

Si elle voulait vraiment revaloriser les grilles, la direction avait la possibilité de le faire depuis juillet 2022. Elle avait pris des engagements en ce sens dans l'accord de fin de conflit de juillet 2022 où elle "s'engageait à mener une réflexion sur l'adaptation des grilles de rémunération" et donc simplement les échelons.

Indemnité Absence de restaurant : que dit l'accord ?

L'accord revalorise l'indemnité d'absence de restaurant qui est "(...) fixé forfaitairement à 10,37 € par repas* à compter du 1er janvier 2024."

Pour Force Ouvrière : Cette revalorisation est très modeste et ne correspond en rien aux revendications des personnels concernés (agents des AAG) qui demandaient 18 euros de revalorisation avec rétroactivité dans un courrier collectif repris dans un courrier FO sur leur mandat. On y lisait: (...) ce dossier serait ouvert dans le cadre des NAO. (...) cela rendrait dépendant cette revalorisation de l'accord des syndicats par rapport à un accord qui ne contiendrait pas que cet aspect.(...)"

Non seulement, une avancée très modeste de la part de la direction qui maintient son piège relevant d'un enfant de 10 ans tout au plus. FO ne joue pas aux billes depuis longtemps!

Indemnité vélo : que dit l'accord ?

L'accord institue une indemnité annuelle vélo à la hauteur "de 150 euros" sous réserve d'une attestation sur l'honneur de l'agent qu'il effectue son trajet domicile travail en vélo. A cela s'ajoute, "indemnité annuelle de 50 euros" pour la "révision des organes de sécurité du vélo".

Commentaires et remarques Force Ouvrière : L'accord indique que l'indemnité vélo est cumulable avec le remboursement du forfait Pass Navigo mais qu'elle se substitue aux IDT. Incroyablement marqué par le mépris, alors qu'elle a supprimé les IK avec PACT. Alors que le DRH refuse de revaloriser les IDT en disant qu'il préfère agir sur le traitement de base, la direction invente un prime vélo. Honteux, scandaleux !!!

Air France vient de proposer de revaloriser l'équivalent de leur IK de 89 euros pour 40km, de 111 euros pour 50km et 134 pour 60 km.

Tenues des JOP, sous effectif, conditions de travail : que dit l'accord ?

Rien. L'accord ne dit rien car la direction a refusé d'ouvrir le moindre dialogue sur ces aspects qui font et qui vont faire le quotidien des agents.

Commentaires et remarques de Force Ouvrière : Cela se passe de commentaire. Chaque agent (administratif ou opérationnel) voit déjà les conséquences des JO et du sous-effectif en général. En même temps qu'elle annonçait les augmentations de salaires, la SNCF annonçait 1000 embauches supplémentaires en CDI (France info – 9 février 2024)

Fort de l'ensemble de cette analyse une très large majorité des syndiqués refuse cet accord, et après avoir réuni ces instances (Conseil Syndical et Assemblée Générale des syndiqués) FO ne le signe pas.

La totalité des syndiqués sont unis pour dire : il faut contraindre la direction à engager de véritable négociation à partir de nos revendications et non pas des budgets imposés par le DRH.

Pour ce faire, nous allons organiser des heures d'informations syndicales (assemblées de personnel) avec l'objectif suivant : Organisons le rapport de force collectif pour obtenir satisfaction et arrêter d'être méprisé !

Pour des augmentations de salaire conséquentes et homogènes entre toutes les catégories de personnel !

Pour un plan d'embauche massif permettant de couvrir le sous-effectif !

Pour une revalorisation des grilles mais pas touche à un seul élément du statut du personnel !

Pour des contreparties identiques pour tous et pour chaque jour travaillé pendant toute la durée des JOP !

Dans cet optique, FO s'adresse de nouveau à la totalité des syndicats et des salariés : Rencontrons-nous ! Organisons l'action commune sur ces revendications !