

LETTRE AU PÈRE NOËL !!!

Cher Père Noël, je m'appelle UNSA/SAPAP et je t'écris encore une fois.
Car ces dernières années on ne peut pas dire que tes cadeaux étaient vraiment top :

- ♦ Un PSE pour une entreprise ultra-bénéficiaire
- ♦ Des sous-effectifs patents dans les secteurs opérationnels
- ♦ De la souffrance infligée par des néo-managers qui n'ont aucun sens de l'humain
- ♦ Un gel répété des salaires alors que les dividendes augmentent sans cesse
- ♦ Des réorganisations qui s'accroissent de partout et qui ôtent tout sens au travail des salariés
- ♦ Des open spaces imposés aux salariés et aux cadres pour bien montrer que seuls les cadres stratégiques et les cadres dirigeants ont de l'importance dans cette entreprise (le top 100)
- ♦ Des dénonciations unilatérales des avantages que nos anciens avaient dûment négociés
- ♦ Des nouveaux accords au rabais (exemple : le CET)
- ♦ Des propositions d'augmentations de salaires qui n'en sont pas avec une Direction qui reprend d'avantage d'une main ce qu'elle consent à donner de l'autre
- ♦ Des inégalités de traitement qui s'accroissent avec des dirigeants qui s'octroient entre eux des promotions et des augmentations de salaires dans l'opacité la plus totale, contrairement au statut réglementaire

Alors est-ce que l'on peut espérer cette année de vrais emplois statutaires, de vraies augmentations de salaires ?

"Joyeux Noël quand même ! Y'a pas d'mal !"

DEMANDE D'ADHESION ET CONTACT

Nom : Prénom :

Adresse : Ville :

Code postal : Téléphone : E-mail :@

Fonction : Echelon : Service :

DEMANDE à renvoyer à :

Secrétariat de l'UNSA-SAPAP Local 5410 Orly Sud - Tél : 01 49 75 06 46 – sapapol@adp.fr

Ou Secrétariat de l'UNSA-SAPAP Module MN 2R4-077 CDG2 - Tél : 01 48 62 74 55 – sapapry@adp.fr



La Lettre

Souvent imitée, jamais égale



UNSA-SAPAP Orly
Bureau 5410 - Orly Sud 288
94544 ORLY AEROGARES CEDEX
Tél : 01 49 75 06 46 Fax : 01 49 75 06 47
E-mail : sapapol@adp.fr

Notre Site :
http://intra652-a1/unsa_sapap/

UNSA-SAPAP Roissy-CDG
Module MN - BP24101
95711 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX
Tél : 01 48 62 74 55 Fax : 01 48 62 42 24
E-mail : sapapry@adp.fr

TÉLÉTRAVAIL

JE VOUS ACCORDE VOTRE
TÉLÉTRAVAIL ...



L'UNSA/SAPAP a négocié et signé l'accord télétravail. L'accord est basé sur le volontariat des salariés non cadres et cadres. Le télétravail doit être réalisé au domicile à raison d'une journée par semaine, plus 2 jours supplémentaires dans le mois avec l'accord de la hiérarchie. Un avenant sera établi pour définir la journée de télétravail, 15€/mois seront versés, le matériel informatique (PC portable) fourni par ADP. L'avenant sera d'une durée d'un an reconductible. Le salarié pourra dénoncer l'avenant sans préavis. L'UNSA/SAPAP a demandé qu'une formation soit mise en place pour préparer aussi bien les managers que les télétravailleurs à ce nouveau mode d'organisation du travail.

Abondements PEG et PERCOG

Pour les salariés, CDI, alternants et CAE (avec 3 mois d'ancienneté minimum avant le 31 décembre 2016) qui n'auraient pas encore bénéficié de l'abondement en 2016, il est toujours possible de faire un versement volontaire de fin d'année. Les versements doivent arriver chez Amundi avant le

29 décembre 2016 pour qu'ils puissent être pris en compte sur 2016.

Rappel des abondements 2016 : versement de 500€, l'entreprise abonde à hauteur de 120 % soit 600€ dans le FCPE AEROPARTS ACTIONNARIAT uniquement. Pour le PERCO, versement jusqu'à

1 800 €, l'entreprise abonde à hauteur de 50%, soit 900 €.



ARTICLE 17



En 2012, l'intégration des 7% de la prime d'assiduité versée sur le traitement de base, a eu comme

effet une diminution de 50% sur la prime différentielle attribuée aux salariés bénéficiaires. Après de nombreuses relances, l'UNSA/SAPAP a obtenu la régularisation du contentieux du « manque à gagner » depuis 2014.

En clair la direction avait déclenché une perte de 50% sur l'intégration de la prime d'assiduité.

Par exemple : pour un salaire de 1000 par mois + la prime de 7% d'assiduité intégrée, le salaire est de 1070 € soit une augmentation de 70€. Le salarié qui bénéficie de la prime différentielle, perdrait 35 €.

L'UNSA/SAPAP dénonce cette perte et demande la régularisation.

13 FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX D'APRÈS LA DIRECTION

1. Charge de travail inadaptée, pression temporelle et culture de l'urgence
 2. Débordement de l'activité de travail sur la sphère privée
 3. Contact avec la souffrance physique ou morale
 4. Subir un interlocuteur hostile
 5. Déficit de mise en débat sur l'organisation du travail
 6. Dégradation des collectifs de travail
 7. Consignes de travail non adaptées
 8. Mobilité fréquente des managers
 9. Reconnaissance insuffisante
 10. Conflits éthiques
 11. Difficulté à bien faire son travail
 12. Difficultés de mobilité professionnelle
 13. Manque de perspectives d'avenir
- L'UNSA/SAPAP constate qu'un certain nombre de ces facteurs sont générés par la politique sociale de la direction : réorganisa-

tions de plus en plus fréquentes, déménagements forcés, bureaux partagés, openspaces !



UN REMERCIEMENT QUI EN DIT LONG !

L'été fut très chaud sur la plateforme d'Orly. La direction est satisfaite car nos aérogares ont fait le plein en accueillant des millions de passagers. Les salariés beaucoup moins lorsque l'on sait ce qu'ils ont dû endurer sur le terrain...

La direction d'ORLY à tout de même pris conscience de cette difficulté et a trouvé judicieux d'envoyer des remerciements par

courrier au domicile des salariés. Mais, les remerciements sans aucune gratification ont été très mal accueillis par les salariés, considérant qu'il s'agissait là d'une mauvaise plaisanterie. Force est de constater que la Direction n'écoute pas ses salariés.

L'UNSA/SAPAP milite pour que cesse cette politique destructive des emplois au sein de l'entreprise qui nous a amené à cet épi-

sode estival de surcharge de travail difficilement gérable par les équipes opérationnelles.



OUTILS NUMERIQUES



Dans tous les secteurs, les outils numériques bouleversent nos con-

ditions de travail : ordinateurs portables, tablettes, smartphones, le tout couplé à la 4G ou Wi-Fi, fait que le salarié est connecté en permanence à son entreprise. Le droit à la déconnexion est en train de devenir une préoccupation centrale de très nombreux salariés. Comment respecter les 11 heures de repos quotidiens si on vérifie ses mails professionnels avant d'aller se cou-

cher ? Quelle est la limite entre vie personnelle et vie professionnelle ?

La redéfinition par accord collectif de ces règles est une urgence.

L'UNSA/SAPAP demande comment se mesure la charge de travail pour les salariés connectés ? Quand travaillent-ils ? Que produisent-ils ?

DÉMÉNAGEMENT FORCÉ À ASKIA

L'UNSA/SAPAP a toujours manifesté son profond désaccord avec le déménagement forcé des salariés dans les openspaces d'ASKIA. Ceci pour masquer le fiasco de la politique immobilière du directeur précédent qui, en son temps était le directeur le mieux payé de toute la direction.

L'UNSA/SAPAP est contre la politique des

espaces partagés qui engendrent inéluctablement quantité de risques psychosociaux. Nous avons alerté à maintes reprises la Direction mais celle-ci, comme le PDG, n'en a cure.

L'UNSA/SAPAP reste aux côtés de tous les salariés concernés par ce déménagement brutal.

Sachez que tous nos militants qui siègent dans les CHSCT d'Orly

sont mobilisés et restent à votre écoute.



Le saviez-vous ?

Protéger ses mails perso au bureau, c'est possible...

En entreprise, l'emploi de l'e-mail à des fins privées est délicat. L'outil informatique y est en effet considéré comme un outil de travail. Et certains employeurs revendiquent à ce titre un droit de regard, voire un contrôle des courriels reçus ou émis sur le lieu de travail.

Est-ce légal ? La réponse est non.

A moins que l'employeur ait formellement interdit toute émission et réception d'e-mails, la jurisprudence estime que le salarié peut utiliser le courrier électronique pour un usage personnel.

Pour cela, il est utile de rappeler d'apposer la mention « personnel » ou "privé et confidentiel". Dans ce cas votre patron ne doit pas ouvrir l'email sous peine d'être lui-même en faute.