



Jérôme Claessen



Etienne Debenath



Emmanuel Verva



Nathalie Meyer



Luis Mendes



Laurence Servigne



Thierry Gadenne



Bernard Chamayou



Lionel Dubois



Valérie Coquelin



Frédéric Hébrard



Patrick Boyer



Isabelle Adhumeau



Laurent Hertevert



Yann Aulin



Dalila Aïssa

Retrouvez ici nos propositions, issues de vos retours.

Nous vous soumettons ces projets que nous développerons ensemble, car

# c'est ensemble que tout se joue.

RÉMUNÉRATION

EMPLOI / ÉPARGNE

COMMISSION SÉCURITÉ

SANTÉ AU TRAVAIL

RESTAURATION

RSE

SOCIO-CULTUREL / SPORT



En 2023  
**JE VOTE**



**CHOISISSEZ**

**le syndicat qui monte**

En 2023, c'est **L'UNSa !**



**Secrétariat**

01 48 16 34 01

[unsa-adp@adp.fr](mailto:unsa-adp@adp.fr)

[contact@unsa-adp.fr](mailto:contact@unsa-adp.fr)



## RÉMUNÉRATION

1. Revaloriser les **grilles OETAM et Cadres**
  - Recalage de toutes les grilles sur la base d'une équivalence d'un SMIC pour l'échelon 116.
  - Intégration de 75% de la prime d'assiduité dans le TB pour les OETAM.
  - Remise à niveau du 13<sup>e</sup> mois (110% au lieu de 100% actuellement) et de l'ICPL incrémentés sur l'ancienneté réelle et la valeur du TB en cours.
  - Revalorisation des IKU conformément à l'actualisation du barème des impôts.
  - Revalorisation et mise en place d'équivalence sur les systèmes SUFA / COFA, sortit du groupe fermé, avec sa revalorisation de 3,5%.
2. Réévaluer le montant des **primes de sujétion** de l'article 25.
3. Déployer la **prime de volontariat**, déclenchable pour tout évènement, comme les JOP 2024.
4. Les accords signés ont permis aux 2000 salarié(e)s qui perdaient de la rémunération entre 2019 et 2022 de bénéficier d'une prime cristallisée non fondante avec les augmentations générales et leurs avancements individuels. Cela leur permet de ne plus subir les mesures PACT. Nous demandons par souci d'équité la mise en place d'un **dispositif identique pour tous les autres salarié(e)s** qui ont compensé leur perte salariale liée aux mesures PACT par leur avancement entre 2019 et 2022.

## SOCIO-CULTUREL / SPORT

1. Enrichir l'offre de l'ASC CSE avec des subventions pour des activités extérieures au choix du salarié(e).
2. Laisser aux personnels compétents du CSE un champ plus libre, plus innovant pour de nouveaux services.
3. Favoriser via une subvention la découverte du patrimoine régional de Paris et d'Île de France.
4. Renforcer l'accès à la culture sous toutes ses formes (spectacle vivant, expositions...) en développant les partenariats (billets réduit, Fnac spectacles...).
5. Créer une allocation spécifique vacances pour les salarié(e)s sans enfant, par une remise à plat de la base de données sociale.
6. Revaloriser les montants des prestations par salarié(e) et non par famille (cas de deux conjoint(e)s salarié(e)s), avec une prise en compte de la monoparentalité.
7. Structurer une offre de services sport et culture autour de Cœur d'Orly.
8. Améliorer l'organisation, le fonctionnement et les conditions de travail des salarié(e)s du CSE.

## EMPLOI

1. Améliorer les **mesures de fin de carrière** induites par la nouvelle loi retraite, dès 60 ans :
  - Ouvrir l'opportunité de basculer à temps plein dans un réseau associatif autre que la Fondation ADP (mesure existante et restrictive dans la GEPP).
  - Anticiper le passage à temps partiel de 2 à 4 ans, avec limitation de la perte de rémunération.
  - Identifier les salarié(e)s concerné(e)s par des carrières longues.
  - Analyser, à partir de l'accord GEPP, le renouvellement des effectifs sans subir la dégradation du collectif et du climat social induit par les départs massifs en RCC. Renouveler l'accord PARDA du SSLIA.
2. À partir de la GEPP, **faciliter les carrières** avec des dispositifs et des outils d'analyse de parcours professionnels, facilitant les **opportunités de mobilité**.
3. Créer des passerelles efficaces et accessibles à l'ensemble des salarié(e)s pour **faciliter les mobilités des horaires continu et semi continu vers des horaires administratifs et inversement**.

## ÉPARGNE

1. Épargne salariale  
Négociation d'un **nouvel accord d'abondement plus attractif** :
  - Valoriser l'**abondement à 150%** au lieu de 100%, favorisant une politique sociale plus favorable aux revenus les plus modestes,
  - **Réhausser les seuils d'abondement** afin de développer l'épargne salariale.
2. Épargne retraite art.83
  - Depuis 2019 les deux dispositifs ont été stoppés, **relance du processus d'épargne retraite complémentaire** art 83.

## RSE

1. Maitriser les enjeux de demain : emploi, diversité et environnement seront au cœur de nos actions, plus que jamais nous serons actives et actifs sur les accords signés en 2022 (GEPP, Handicap, Égalité Femmes Hommes...) afin que ceux-ci soient respectés.
2. Mettre en place un dispositif d'acquisition d'un véhicule électrique neuf ou d'occasion (Sous condition : véhicule déclaré pour le trajet domicile-travail), sous condition de pollution conforme aux zones ZFE, remplaçant le véhicule déclaré initialement, sans condition de revenu).

## RESTAURATION

1. Renforcer la qualité et l'offre de restauration pour les salarié(e)s tout en s'adaptant aux contraintes de l'augmentation du prix des matières premières.
2. Mettre en place une offre de repas pour les télétravailleurs avec des partenaires (Kitchen Daily, Season,...), sans favoriser «l'uberisation» de cette prestation.
3. Une restauration éco responsable : travailler avec des producteurs locaux, développer l'offre végétarienne.

## COMMISSION

## SÉCURITÉ

## SANTÉ AU TRAVAIL

Développer le rôle des C3SCT et C2SCT et des RP pour une meilleure défense de vos intérêts, avec une présence accrue au plus près des organisations de travail.

Nous souhaitons accompagner les projets et actions permettant de développer les valeurs d'

**une entreprise citoyenne**



## GLOSSAIRE

OETAM	Ouvrier, Employé, Technicien, Agent de Maîtrise
TB	Traitement de Base
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
ICPL	Indemnité Complémentaire
SUFA / COFA	Supplément Familial / Complément familial
IKU	Indemnité Kilométrique Utilité
Art.83	Plan d'épargne retraite obligatoire
ZFE	zone à faibles émissions
GEPP	Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (ex GEPC)

RCC	Rupture Conventionnelle Collective
PARDA	Protocole d'Accord sur le Régime de Départ Anticipé
SSLIA	Service de Sauvetage et de Lutte contre l'Incendie des Aéronefs
SMU	Service Médical d'Urgence
ASCSE	Activités Sociales et Culturelles du Comité Social et Économique
article 25	Primes de sujétions professionnelles
RP	Représentant de Proximité
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises



# L'Humain

doit être au cœur des préoccupations,  
au sein des enjeux d'organisation  
pour s'affranchir d'un pilotage strictement économique.