

L'objectif fixé entre les Organisations Syndicales signataires de l'accord APLD et la Direction est clair :

compléter la rémunération des salariés en APLD !

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

- **Principe** : restaurer la journée de solidarité
- **Sites concernés** : Toulouse, Nantes, Saint-Nazaire et Blagnac
- **Nombre de salariés concernés** : 28.000 salariés
- **Date d'effet** : à partir du 1^{er} janvier 2021

Position de la CFTC : cette mesure ne doit courir que pour la période d'APLD (jusqu'à maximum fin 2022)

Réponse de la Direction : proposition de nous revoir à la fin de la période d'APLD pour en discuter. **La CFTC prend acte de cette réponse**

PRIME INCOMMODITÉ / SALISSURE

- **Principe** : arrêt de la prime « incommodité/salissure » par intégration du paiement dans le salaire :
 - Pour TO : 0,30 €/heure, montant moyen de 28€ par mois
 - Pour NT : 0,29 €/heure, montant moyen de 28€ par mois
 - Pour NZ : 0,48 €/heure, montant moyen de 48€ par mois
- **Intégration dans le salaire de base de 75%** de la moyenne individualisée de chaque prime réellement perçue par chaque salarié sur l'année 2019
- **Augmentation du salaire de base** du 1^{er} niveau d'embauche de 30€
- **Sites concernés** : Toulouse, Nantes et Saint-Nazaire
- **Nombre de salariés concernés** : 6.300 salariés
- **Date d'effet** : février 2021

Position de la CFTC : tout ce que les salariés touchent aujourd'hui doit se retrouver sur le bulletin de salaire

Réponse de la Direction : l'intégration de 75% de cette prime au salaire de base aura un impact sur le montant du 13^{ème} mois, des primes d'équipes et des heures supplémentaires. L'augmentation mathématique de la prime d'équipe et du 13^{ème} mois garantit cette équivalence

PRIME ÉTANCHEUR CAISSON

- **Principe** : arrêt de la prime « étancheur caisson » par intégration du paiement dans le salaire

➤ 0,838 €/heure, montant moyen de 47€ par mois

Intégration dans le salaire de base de 75% de la moyenne individualisée de chaque prime réellement perçue par chaque salarié bénéficiaire sur 2019

- **Site concerné** : Toulouse
- **Nombre de salariés concernés** : 80 salariés
- **Date d'effet** : février 2021

Position de la CFTC : idem prime inconvénient/salissure

Réponse de la Direction : idem prime inconvénient/salissure

PRIMES PEINTURE & PEINTURE GRANDE SURFACE

- **Principe** : fusion de la prime peinture et de la prime peinture grande surface
 - prime peinture : 0,305 €/heure, montant moyen de 8€ par mois
 - prime peinture grande surface : 0,838 €/heure, montant moyen de 52€ par mois

Création d'une prime « peinture unique » d'un montant de 1,143 €/heure

- **Site concerné** : Toulouse
- **Nombre de salariés concernés** : 350 salariés
- **Date d'effet** : février 2021

Position de la CFTC :

→ attention à ce que la prime peinture soit appliquée sur la totalité des heures peinture

→ pas de perte dans l'addition des 2 primes, c'est positif

Réponse de la Direction : ce sont les Managers qui définissent pour chaque salarié le nombre d'heures qui correspond à l'activité peinture. Nous allons vers une simplification en fusionnant les 2 primes

PRIME ALÉSAGE FORTE ÉPAISSEUR / TEMPS DE DOUCHE

- **Principe** : fusion du paiement prime alésage et de l'acquisition du temps de douche (spécifique poste 40)
 - prime alésage forte épaisseur : 0,872 €/heure, montant moyen de 82€ par mois
 - acquisition de 18 mn de temps de douche dans le compteur HV

Création d'une prime « jonction voileure » d'un montant forfaitaire de 150€ par mois sur 12 mois pour les salariés du poste 40

- **Site concerné** : Toulouse
- **Nombre de salariés concernés** : 350 salariés
- **Date d'effet** : février 2021

Position de la CFTC : prendre le salaire le plus élevé comme base de référence au calcul de la prime forfaitaire. Il est important que les salariés concernés n'aient pas de perte dans la fusion de ces 2 mesures

Réponse de la Direction : nous prenons le point en considération, nous reviendrons vers vous avec des éléments et une réponse pour notre prochaine réunion sur le sujet

INDEMNISATION DE L'APLD

La contractualisation de ces mesures d'économies permettra de garantir une rémunération à hauteur de 78% du brut soit 92% du net

Position de la CFTC : c'était une revendication forte de la CFTC qui n'avait pas abouti lors des négociations de l'accord APLD. Notre objectif premier était de préserver les emplois lors de ces négociations

Nous avons ainsi sauvé près de 1.500 emplois dans le plan social que nous traversons en signant l'accord APLD

La direction s'était engagée à revenir vers nous via un accord sur « un fonds de solidarité APLD », nous y sommes

La solidarité est une valeur essentielle et fondatrice de la CFTC

Certains secteurs vont connaître un fort taux d'APLD (jusqu'à 40%) dès 2021. Garantir à tous les salariés un complément de rémunération à hauteur de 92% du net (primes incluses) sur les heures d'APLD par de la solidarité nécessite réflexion. Nous reviendrons vers vous la semaine prochaine à la suite de la réunion de relecture de cet accord.

