

ACCORD APLD

1^{ère} Négociation du 17/06/2021

Les Revendications de la CFDT



Au regard de la crise des semi-conducteurs qui va malheureusement continuer à perturber notre activité industrielle sur l'année 2021, **SEULE** la CFDT a demandé la négociation d'un accord d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), ceci afin d'éviter la baisse d'indemnisation de l'activité partielle (AP) des salariés prévus au 1^{er} juillet 2021. **Pourquoi devons-nous aller vers ce dispositif ?**

RAPPEL DE CONTEXTE

		indemnité versée au salarié	allocation versée à l'employeur
avant le 31 mai 2021	sans accord APLD	84% du net	60% du brut
	garanties mini avec accord APLD	84% du net	60% du brut
du 1er juin au 30 juin	sans accord APLD	84% du net	52% du brut
	garanties mini avec accord APLD	84% du net	60% du brut
à partir du 1er juillet 2021	sans accord APLD	72% du net	36% du brut
	garanties mini avec accord APLD	84% du net	60% du brut

Précisions :

Sans accord APLD, les salariés perdraient **12 %** de salaire supplémentaires (descente à 72% du net)

Avec un accord APLD, le cadre légal de ce dispositif permet de garantir le maintien de **84 % du net au minimum**.

Quant à l'employeur, il va bénéficier de **24 %** supplémentaire de prise en charge par l'Etat.

CE QUE VEUT LA CFDT :

Niveau de Rémunération maintenue à 100 % pour toutes les CSP.



La convention collective métallurgie prévoit que les cadres au forfait jour bénéficient d'une prise en charge à 100 % par l'employeur en cas d'activité partielle. Le dispositif d'APLD permet à l'entreprise de supprimer cet avantage.

La CFDT s'y oppose clairement et demande :

- Le maintien de cet acquis,
- Pour les OP/TAM et Cadres hors forfaits jour, un niveau de compensation qui doit tendre vers le 100 % du salaire.

Engagement de maintien dans l'emploi et formation



Il ne peut pas y avoir de PSE mais les plans de départs volontaires restent possibles (RCC).

La CFDT demande également la mise en place de formations permettant de compenser la perte de rémunération. De plus, c'est une occasion de faire monter en compétence les salariés afin de garantir leur employabilité.

Perspectives d'activités des sites



Pour la CFDT, il ne peut pas y avoir d'accord APLD sans donner de la visibilité sur les perspectives d'activités des différents sites !!

CE QUE VEUT LA CFDT (suite)

**Exemplarité
des dirigeants
et Actionnaires**



Pour la CFDT, les dirigeants et actionnaires doivent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute la durée du recours à ce dispositif ! Ils doivent renoncer aux augmentations de rémunération et aux versements de dividendes !

**Pas d'impact sur
les garanties
Prévoyance**



En activité partielle, le salarié ne cotise que sur la base des indemnités, et non pas sur son salaire théorique. Toutes les prestations des garanties Prévoyance (maladies, invalidité...) vont être impactées puisque le salaire de référence sera plus faible.... **Pas de double peine !! La CFDT demande que la cotisation prévoyance soit toujours assise sur un salaire reconstitué.**

COTISATIONS RETRAITE

Le Chômage partiel prolongé peut avoir des conséquences sur la retraite de base.

Pour rappel, un salaire brut de 1522,50 € rapporte 1 trimestre, et 6090 € rapportent 4 trimestres par an. Si les salariés, sur l'année 2020, perçoivent donc 6090 € bruts ou plus, tous leurs trimestres sont validés. Les effets du chômage partiel sont minimisés à l'exception de ceux qui gagnent moins de 6090 € sur l'année 2020.

En conclusion, le chômage partiel devrait avoir peu d'impact sur la retraite des salariés à temps plein. Si la période de chômage s'allonge, il pourrait pénaliser les salariés à temps partiels et les petits salaires.

Pour la CFDT, la direction doit nous indiquer le nombre de salariés pouvant être impacté et demande le maintien des cotisations retraite sur le salaire de référence. Pas de triple peine !!

AVIS CFDT



La mise en activité partielle des salariés doit s'accompagner de pédagogie. Si la justification de l'utilisation de l'activité partielle en production est relativement facile à comprendre lorsque l'usine est à l'arrêt, cela devient beaucoup plus difficile à justifier pour les activités tertiaires R&D et fonctions support.

L'argument de la Direction sur la nécessité d'ajuster les frais fixes n'est pas acceptable si la charge de travail n'est pas revue à la baisse et les jalons adaptés.

On a parfois l'impression que PSA voudrait faire payer le temps de travail par le contribuable !!!

Lors de cette 1^{ère} réunion, la CFDT a également exprimé son désaccord sur la politique achat du Groupe qui favorise les pays low-cost. Pour la CFDT, le Groupe a sa part de responsabilité dans cette crise des semi-conducteurs qui au bout du bout va coûter cher aux contribuables !

Toutes les autres Organisations Syndicales ont indiqué ne pas vouloir demander un accord APLD ! Certaines ont proposé d'autres solutions telles que prendre des congés aux salariés pour compenser les pertes de salaire !

Pour la CFDT, l'APLD est la meilleure des solutions qui permet de garantir une bonne compensation de rémunération dans un contexte de crise des semis conducteurs qui risque de perdurer plusieurs mois !

CALENDRIER

La direction prévoit d'autres séances de négociations à venir. Il est donc difficile de connaître la fin de la négociation.



S'il y a du chômage partiel annoncé en Juillet et si un accord APLD est signé courant Juillet 2021, les salariés bénéficieront d'un effet rétroactif de l'indemnisation qui aura été prévue dans l'accord.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT !!