

APLD

Dispositif exceptionnel
d'**activité partielle**
longue durée

COVID-19

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE : ACTION OU AGITATION ? POUR L'UNSA-FERROVIAIRE, CE SERA LA CLARIFICATION !

Paris, le 29 septembre 2020

LE SUJET

Personne n'est sans savoir l'impact économique de la crise liée au « COVID-19 » et croire qu'il suffit de grandes incantations pour résoudre l'ensemble des difficultés n'est ni responsable, ni réaliste. L'**UNSA-Ferroviaire** se tourne résolument vers l'avenir et la réalité oblige de protéger les salariés dans cette période troublée.

L'UNSA-Ferroviaire se positionne clairement en faveur d'un accord de la Branche Ferroviaire sur l'activité partielle de longue durée et vous explique pourquoi :

SANS ACCORD

- ✓ L'employeur peut avoir recours à l'activité partielle « classique » ;
- ✓ Dans ce cadre et à partir du 1^{er} novembre 2020, un salarié pourrait être placé en chômage partiel à 100% de la durée légale de travail ;
- ✓ La rémunération serait alors de **60% de son salaire brut (72% du net) HORS Éléments Variables de Solde (EVS)**. Exemple : pour un salaire net de 2000 €, le salarié percevra **1440€ net** ;
- ✓ Il n'y a aucune protection contre le licenciement économique ;
- ✓ Aucun accord d'entreprise n'est nécessaire pour appliquer l'activité partielle « classique ».

AVEC UN ACCORD DE BRANCHE :

- ✓ L'employeur peut placer un salarié en chômage partiel à 40% de la durée légale de travail, et en cas exceptionnel, après décision de l'autorité administrative, à 50% au maximum ;
- ✓ La rémunération de la période chômée sera de **70% du brut (84% du net) HORS Éléments Variables de Solde (EVS)** ;
- ✓ Sur un mois chômé, le salarié percevra donc une rémunération de 84% du net pour la partie chômée et 100% pour la partie travaillée, ce qui équivaut à une rémunération égale à **93,6% du net** pour un mois chômé à 40%. Exemple pour un salaire net de 2000 euros (**HORS EVS**), le salarié percevra **AU MINIMUM 1872€ net** ;

- ✓ Les salariés ayant été placés en activité partielle sont **protégés contre le licenciement économique** pendant la durée de mise en place de l'APLD dans l'entreprise (24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois). L'APLD pourra s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.
- ✓ L'accord de branche ne s'applique aux entreprises qu'en cas d'échec de la négociation d'un accord à leur niveau. Il a un rôle supplétif.

PAR LA REVENDEICATION, l'**UNSA-Ferroviaire** tente d'obtenir l'amélioration du projet d'accord :

- ✓ Avec une meilleure prise en charge financière de l'APLD pour tenter d'obtenir le maintien à 100% de la rémunération ;
- ✓ Par l'extension de la protection **contre le licenciement** pour motif économique à l'ensemble du service où l'activité partielle a été utilisée ;
- ✓ Pour qu'un salarié souhaitant se former durant une période chômée perçoive sa rémunération normale (revendiqué par l'**UNSA-Ferroviaire**, ce point a d'ores et déjà été accepté par l'UTP) ;
- ✓ Par le maintien à 100% des cotisations sociales en matière de retraite -régime spécial ou général et complémentaire (revendiqué par l'**UNSA-Ferroviaire**).

Sans aucun lien direct avec le sujet de l'APLD mais afin de rétablir la vérité, l'**UNSA-Ferroviaire** vous informe que l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet aux entreprises d'imposer jusqu'à 10 jours de repos RTT ou CET jusqu'au 31 décembre 2020. Cette ordonnance prévoit également qu'un accord peut autoriser l'employeur à imposer des congés. Aucun accord n'a été signé chez l'opérateur historique, ni dans la branche sur ce sujet. **ET le projet d'accord APLD ne prévoit pas non plus d'imposer des congés !**

Malheureusement, l'**UNSA-Ferroviaire** est seule face au patronat (l'UTP - Union des Transports Publics et Ferroviaires). Ce dernier se réjouit d'avoir des Organisations Syndicales (OS) majoritaires, comme elles se décrivent, farouchement opposées à l'APLD, lui permettant ainsi de ne pas négocier. On ne peut que

regretter la politique du tout ou rien, à l'instar de l'accord de branche sur les classifications et rémunérations qui a subi l'opposition des OS contestataires, rendant caduque des droits nouveaux âprement négociés par l'**UNSA-Ferroviaire**. **Là aussi, c'est une perte financière sèche pour tous les salariés du ferroviaire !**

L'**UNSA-Ferroviaire** se questionne sur cette opposition qui va à l'encontre du maintien dans l'emploi dans le ferroviaire, alors que **ces mêmes opposants signent des accords d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) dans d'autres branches :**

- ✓ **Accord APLD dans la branche de la Métallurgie signé par CGC, FO et CFTD,**
- ✓ **Accord APLD dans la branche SYNTEC signé par CGT, CFTD, CGC et CFTC.**

À l'**UNSA-Ferroviaire**, nous pensons que tous les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'un accord APLD sécurisant les emplois. Les salariés ne doivent plus payer la posture de certains dirigeants syndicaux déconnectés des réalités économiques, sociales et sanitaires et qui tentent d'utiliser les salariés pour leurs idéologies politiques.

Il y a ceux qui font de la politique pour tenter de vendre un produit périmé depuis longtemps et les équipes de l'UNSA-Ferroviaire qui travaillent de façon pragmatique aux seuls intérêts des salariés de la branche ferroviaire.

CONTACTS

Didier MATHIS
Fabrice CHARRIÈRE

mathis.d@unsa-ferroviaire.org
charriere.f@unsa-ferroviaire.org