



Déclaration CPPNI du 27 Octobre 2020

Thème : Accord de branche APLD

CPPNI : Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation

APLD : Activité Partielle de Longue Durée

Selon la loi et les décrets pris pour son application, l'APLD ne peut être mise en place qu'après négociation d'un accord d'établissement ou d'entreprise ; un accord de branche étendu, permet, quant à lui, aux employeurs de la branche de procéder à la mise en place de l'APLD par décision unilatérale par le biais d'un document à remettre à l'autorité administrative pour pouvoir bénéficier du dispositif et notamment du remboursement des indemnités versées aux salariés à hauteur de 60% du salaire horaire brut. L'autorité administrative aura à charge de vérifier que le document remis par l'employeur soit conforme aux dispositions de l'accord de branche.

L'obligation de passer par un accord pose de fait le respect des équilibres nécessaires entre le pouvoir de l'employeur et le maintien des droits des salariés.

Si localement il peut être constaté la nécessité de recourir à de telles dispositions, il en est tout autrement d'autoriser l'ensemble des employeurs à recourir à ce dispositif, sans garantie pour les salariés de la branche. Ainsi, si l'opportunité de permettre aux employeurs de réduire leurs coûts dans la période particulière que nous traversons, peut se poser, il ne serait pas acceptable que cela s'accompagne systématiquement d'une réduction des droits des salariés.

L'objet étant de faire le constat de la situation à l'instant « t », nous ne pouvons que réfuter la volonté d'établir un socle de droit à garantir (inférieur aux droits conventionnels et statutaires), contraire à l'esprit de négocier les efforts proportionnés pour faire face à une situation.

Ajoutons à cela qu'il est laissé toute latitude à l'employeur pour faire des efforts sur le niveau de garanties, sans qu'il y soit contraint d'aucune manière.

La situation qui est caractérisée d'exceptionnelle aujourd'hui conduit à faire appel à des situations encore plus exceptionnelles qui permettraient une réduction de l'activité pouvant aller jusqu'à 50% ; les précisions apportées ne semblent pas suffisamment éclairées.

Les garanties de maintien de l'emploi ne s'expriment que dans la mesure de ne pas recourir à un PSE ; ainsi, les licenciements ne sont donc pas interdits, y compris les licenciements économiques à titre individuel et toute autre forme de licenciement, à commencer par les licenciements pour cause réelle et sérieuse, à la suite de restructurations notamment.

Les engagements en termes de formation devraient permettre aux salariés de bénéficier des formations qu'ils souhaitent suivre pour leur besoin personnel et contraindre les employeurs à y répondre favorablement. La rédaction choisie laisse malheureusement la main à l'employeur d'accepter une demande du salarié, plutôt que de contraindre l'employeur à accepter la demande d'un agent. Notons tout de même que la rémunération des salariés sera maintenue à 100% du net pendant les heures de formation ; est-ce là une réelle avancée, si l'on considère que le temps de formation doit être considéré comme temps de travail ? En effet, les formations relèvent du temps de travail ou du congé, or, depuis les mesures prises dans le cadre de l'urgence sanitaire, nous constatons, notamment dans le cadre de l'utilisation du FNE, que les formations sont désormais réalisées sur le régime de l'assurance chômage.

Les efforts des financeurs et cadres dirigeants seront proportionnés à leur bon vouloir. Aucun engagement n'est donc imposé pour garantir que l'économie réalisée sur la masse salariale ne serve les intérêts des financeurs.

Le suivi de l'accord est réservé aux signataires. Les bilans intermédiaires seront présentés en CPPNI. La question qui demeure entre signataires de l'accord de branche et organisations représentatives reste l'interprétation qui pourrait être faite d'accords pris au niveau de l'entreprise. Cette mesure conduira la CPPNI à avoir un rôle technique alors que sa finalité est plutôt politique.

Nous avons formulé l'objection de principe à l'établissement d'une décision unilatérale de l'employeur dans la mesure où les droits des salariés ne sont pas maintenus dans l'accord.

Au-delà de cette objection, nous constatons :

- Que rien n'impose aux employeurs de mettre à jour les éléments de la BDES à une date de référence permettant d'établir le diagnostic de situation, qu'en tout état de cause, les CSE concernés n'auront d'autres choix que de recourir à des expertises économiques pour obtenir ces données,
- Que l'indemnisation des salariés ne permet pas le maintien des rémunérations, notamment pour les salaires les plus bas,
- Que la période de référence, dont nous aurions souhaité qu'elle soit le double du nombre de mois d'AP, n'est pas imposée,
- Que les obligations en termes de maintien dans l'emploi sont inexistantes depuis le décret du 29 septembre,
- Que les engagements se contentent de reprendre les obligations légales en vigueur, l'évolution des textes conduirait donc à modifier le niveau d'engagement des employeurs.
- Que l'homologation du document établi unilatéralement par l'employeur pour ne faire l'objet que d'une information du CSE.

Considérant que dans l'état actuel des textes, un accord de branche qui maintiendrait les droits des salariés, permettrait aux employeurs, par décision unilatérale, de réaliser une économie de 30% sur les salaires et cotisations, que cette économie serait de 25% si les employeurs devaient abonder en cotisation pour maintenir la validation des périodes d'activité partielle si un décret venait à supprimer cette garantie de l'état, notamment en ce qui concerne les régimes de retraite.

Considérant que le texte proposé permet aux employeurs de réaliser une économie de 35% par décision unilatérale, la différence ne nous semble pas proportionnée à la remise en cause des droits des salariés de l'ensemble de la branche.

C'est sur ces éléments que notre Bureau Fédéral du 3 novembre définira son mandat. Si le mandat actuel montre que les conditions d'une signature ne sont pas réunies, force est de constater qu'à défaut d'avoir été entendus, le mandat portera également sur une éventuelle opposition, comme le prévoit la législation.

Décision et mandat du Bureau Fédéral du 3 novembre 2020.

Le Bureau Fédéral ayant pris connaissance de la proposition d'un accord sur l'APLD pour les salariés de la branche ferroviaire, a renouvelé son opposition à une signature et mandate la Fédération pour faire valoir son droit d'opposition si cela s'avérait nécessaire pour éviter toute remise en cause des droits des salariés par décision unilatérale des employeurs de la branche.