



ACCORD D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE POUR LES ÉTABLISSEMENTS D'ILE-DE-FRANCE

Cette négociation est le deuxième étage de la fusée chômage partiel, le premier étage étant le nouvel accord contrat de solidarité et d'avenir dit CSA 02.

Cet accord CSA 02 vise à mettre en œuvre les principes de protection des salariés touchés par le chômage partiel.

APLD Ile-de-France

La direction avait déjà prolongé la mise en activité partielle pour les établissements d'Ile-de-France jusqu'au 12 février. Elle estime que la situation économique des établissements d'Ile-de-France ne permet toujours pas un retour à un travail à 100% en précisant que « *cette baisse d'activité durable ne compromet pas la pérennité des sites mais il est nécessaire de réduire de nouveau le temps de travail des salariés concernés* ». Le dispositif APLD répond le mieux à la situation.

Contrairement à ce que la direction envisage pour les autres établissements, filiales et entreprises du périmètre de l'accord CSA 02, elle ne trouve pas pertinent d'ouvrir des négociations sur l'application de l'APLD sur chaque site d'Ile-de-France. Elle préfère un accord global.

C'est bien méconnaître et sous-estimer la charge de travail des sites d'ingénierie et tertiaire.

Les projets sont nombreux et mobilisent les salariés et la sous-traitance au-delà du raisonnable. Pour se rendre compte de l'ampleur de l'activité il suffit d'être à l'écoute des salariés. Un grand nombre de nos collègues font état de la surcharge de travail. Le chômage partiel en vigueur depuis le 20 novembre les contraint trop souvent à exécuter leur travail en 4 jours au lieu de 5. De plus, la présentation du plan stratégique ne va pas dans le sens d'une baisse d'activité, bien au contraire ! De nouveaux projets voient le jour. L'organisation orientée marques, effective depuis le 1er janvier 2021, est vouée à être chronophage. Les ruptures d'offres de nos produits phares mobilisent beaucoup de salariés.



La prolongation de l'activité partielle n'a pas de sens. Hormis celui de faire des économies sur la masse salariale et de faire peser sur la collectivité le poids des rémunérations.

Date et durée :

La direction propose de recourir à l'APLD à compter du 19 février 2021 pour une durée minimum de 6 mois pouvant se prolonger au maximum jusqu'à 24 mois. Mais elle estime que l'activité partielle serait nécessaire jusqu'à mi-avril.

Activité et salariés concernés :

Tous les salariés sont concernés par cette mise en activité partielle. Néanmoins, certaines activités et projets nécessitent le maintien d'une activité à temps plein. Les directions établiront des listes de salariés qui travailleront à plein temps. Par ailleurs, en cas d'augmentation de l'activité les directions auront le loisir de modifier les règles du jeu.

Ainsi, un salarié peut être en activité partielle un jour et ne plus l'être la semaine suivante. De plus, la direction générale n'apporte aucune précision sur le délai de prévenance.

Réduction maximale de la durée de travail :

La réduction serait de l'ordre de 20% maximum du temps de travail. Ce qui représente pour une personne à temps plein 1 journée, placée le vendredi. La proposition de la direction ne fait pas mention des travailleurs à temps partiel.

Emploi et formation :

Tout au long de la durée de l'APLD l'entreprise ne pratiquera aucun licenciement pour motif économique.

En ce qui concerne la formation, la

direction reprend les directives de l'accord CSA02.

Un salarié qui souhaiterait se former pendant son temps d'inactivité, le vendredi, n'aura le droit à rien de plus que son collègue qui est en inactivité mais qui ne se forme pas.

Les salariés prévus sur le plan de formation entreprise seront formés pendant leur APLD. En revanche, leur CTI ne sera pas mis à contribution. La rémunération sera à 100% du salaire net (60% financés par la collectivité et 40 % par l'entreprise). Tout comme pour l'activité partielle, l'indemnité est exonérée de cotisations sociales.

Conclusion

Vous l'aurez compris cette proposition d'accord très éloignée de la réalité de la charge et des conditions de travail dans nos établissements d'Ile-de-France ne répond qu'à des visées financières. Elle laisse trop de place à l'arbitraire en laissant aux lignes managériales le loisir de où, quand, et qui travaillera.

La délégation CGT est d'avis de ne pas signer un tel accord.



Dernière minute

La direction générale nous a fait savoir que certaines organisations syndicales, sans préciser lesquelles, ne signeront pas cet accord.

De fait, elle ne présentera pas de texte final et appliquera l'APLD unilatéralement en s'appuyant sur l'accord CSA2 lorsqu'il sera signé.