



UNSA - Aérien



Votre A.D.N

Votre Canard déchainé

Le 09/11/2020

Négociation : APLD (activité partielle de longue durée). Article 53 Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, voir également décret 2020-926 du 28/07/2020.

C'est quoi : Un dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité...

Dans quels buts : Pour les salariés être maintenus dans leur emploi. Pour l'entreprise garder les compétences.

Quelle durée : Minimum 6 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs.

Droits et Devoirs

L'accord d'APLD doit obligatoirement comporter :

- Un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité. Ce diagnostic doit détailler les raisons économiques et financières qui motivent le recours à l'APLD.
- Les engagements en matière d'emploi, à minima, absence de licenciement économique pour les salariés en APLD, sauf dégradation de la situation économique et de formation professionnelle.
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.
- Les moyens de suivre l'accord par les I.R.P.

Recommandations

1. Vigilance particulière doit être apportée à la clause de revoyure.
2. Les conditions de mobilisation des CP, et du CPF
3. Si les perspectives d'activité se dégradent par rapport à celles prévues dans l'accord collectif, l'employeur n'est plus lié strictement par ses engagements en matière de maintien de l'emploi. En cas de licenciements pour motif économique, l'employeur ne serait donc pas tenu de rembourser les allocations d'activité partielle perçues par l'Etat. D'où l'intérêt d'une bonne négociation afin d'établir un bon diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activités de l'ACA et d'autre part de

Notre contact : unsazur@hotmail.com



Votre A.D.N

fixer des indicateurs de très près afin de suivre l'évolution de l'activité.

4. Les efforts proportionnels des Cadres dirigeants, actionnaires et mandataires sociaux.
5. Compensation par l'employeur de la perte de la rémunération en activité partielle devrait être un point central de la négociation.

Une négociation qui exige transparence et loyauté

Cet accord exige un dialogue social de qualité. Transparence, loyauté, contreparties et compromis sont indispensables. Le maintien dans l'emploi, les compétences sauvegardées, des salariés formés : l'UNSA y est favorable. ACA se doit donc d'être au rendez-vous.

Malheureusement, force est de constater que la Direction a lancé les négociations avec les délégués syndicaux et qu'à l'issue de la deuxième réunion de négociation, il nous est répondu que ce document portant sur le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'aéroport est toujours en cours de finalisation... Difficile alors d'établir des revendications sans ce document...

Accrochez-vous ! La Direction souhaite en parallèle revoir les modalités de fonctionnement de **VOTRE CET** dans un sens moins favorable à l'accord collectif déjà existant sur le sujet

Ça c'est de la contrepartie !!

L'employeur est à plein temps dans sa tâche de gestionnaire, il a été ou s'est formé pour cela, il s'entoure de salariés spécialisés et d'experts si nécessaire.

Il ne faut pas rester avec des interrogations



C'est pour cela que L'UNSA a demandé au Secrétaire et élus du CSE l'accompagnement d'un expert financé sur le budget de fonctionnement (c'est fait pour ça !)

L'UNSA dit NON à l'articulation avec les dispositifs de licenciements collectifs et accord de performance collective (APC)