



Activité partielle

CHÔMAGE PARTIEL DE LONGUE DURÉE : ARNAQUE & RECULS

Alors que le Gouvernement vient d'annoncer « un plan de relance du ferroviaire » de 4,7 MME, des négociations concernant l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) vont s'ouvrir le 21 septembre dans la Branche ferroviaire, à la demande expresse de la CFDT, en accord avec l'UNSA et l'UTP.

Sous prétexte de maintenir l'emploi, ce dispositif, entré en vigueur au 1^{er} juillet, offre en réalité au patronat l'opportunité de rogner les droits sociaux des salariés et de leur imposer jusqu'à deux années de chômage partiel.

CORNE D'ABONDANCE POUR LE PATRONAT

Le dispositif de chômage partiel de longue durée est une véritable corne d'abondance pour le patronat :

- L'activité partielle de longue durée (APLD) ne garantit pas le versement de l'intégralité du salaire. Les éléments variables de solde ne sont pas pris en compte
- L'indemnité est exonérée de cotisations sociales.

Exemple : Pour un cheminot à temps plein dont le salaire net est de 2 000 €, l'employeur qui décide unilatéralement de le placer en activité partielle 40 % de son temps de travail habituel, verse un salaire net de 1872 €. 1200 € pour la partie travaillée et 672 € (800 € x 84 %) pour la partie en activité partielle.

L'Etat prend en charge 571,20 € (672 € x 85 %) sur la partie activité partielle. Ne reste donc à charge de l'employeur que 100,80 €.

Ainsi, pour un salaire de 1872 €, l'employeur ne versera que 1300,80 €.

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée impactera les droits des cheminots, qu'il s'agisse de leur protection sociale au regard de l'absence de cotisations sociales, ou de leur salaire mensuel.

BOITE DE PANDORE POUR LES CHEMINOTS

- Le chômage partiel peut y être individualisé et atteindre jusqu'à 5 0% de la durée légale du travail pendant deux ans (par périodes de 6 mois renouvelables consécutifs ou non) ;
- Ce type d'accord peut être signé pour une période de référence de 36 mois comprise entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2025. Déconnecté du COVID ;
- Le maintien dans l'emploi n'est donc pas garanti :
 - Pour les salariés mis au chômage partiel de longue durée une fois l'accord arrivé à terme ;
 - Pour les autres salariés qui ne sont pas placés en activité partielle.

Enfin, d'autres reculs sociaux sont rendus possibles par ce dispositif.

- L'employeur peut siphonner les Comptes Personnels de Formation (CPF) et les moyens de la formation professionnelle ;
- Il peut également préempter une partie des congés annuels.



Pour les cheminots, la facture pourrait donc être lourde ! Pour la Fédération CGT des cheminots, ce dispositif n'a pas d'autre vocation que de faire supporter aux salariés les « creux de charge » dans les entreprises, voire à les organiser !

L'ACCORD DE BRANCHE PREFERÉ À L'ACCORD D'ENTREPRISE

En faisant ce choix, l'UTP et ses mandataires se réservent la possibilité de recourir sans retenue à ce dispositif. En effet, s'il est prévu que ce type d'accord puisse être négocié dans les entreprises, il nécessite pour être valide, la ou les signatures d'organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages des salariés.

Mais le patronat entend échapper à cette contrainte en passant par un accord de Branche qui n'a besoin que de 30 % des suffrages, tout en permettant à l'employeur de s'exonérer d'un accord majoritaire dans l'entreprise pour le décliner. Un texte unilatéral lui suffit !

L'enjeu pour le patronat n'est donc pas de maintenir l'emploi dans le cadre d'une hypothétique baisse d'activité durable, qui est pour le moins discutable dans le cadre d'un plan de relance du ferroviaire, mais bien de profiter au maximum de l'effet d'aubaine créé par ce dispositif !

D'AUTRES SOLUTIONS EXISTENT

Pour maintenir les emplois dans la Branche en cas de difficultés économiques, d'autres solutions existent, plutôt que de faire payer la crise aux cheminots.

Pour la Fédération CGT des cheminots, au contraire, un développement humain durable, économique, social et environnemental exige toujours plus de garanties et de droits pour les salariés. C'est pourquoi, elle porte le renforcement des droits de tous par la création d'un « nouveau statut du travail salarié » (NSTS) avec la transférabilité des droits individuels et collectifs, droits attachés au salarié tout au long de la vie.

Dans cette perspective, la Fédération CGT des cheminots propose la révision du volet contrat de travail de la CCN afin d'y inscrire la sécurité de l'emploi dans la Branche. Ce dispositif serait financé par les seuls employeurs de la Branche Ferroviaire avec un maintien de la rémunération à 100 % et un accès à la formation garanti et élargi.

La construction d'un cadre social et d'une CCN de haut niveau exige au contraire de réorienter les discussions vers les attentes et besoins des cheminots. La Fédération CGT des cheminots y veillera.

