

**ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE EN CAS DE
REDUCTION D'ACTIVITE DURABLE POUR LE PERSONNEL AU SOL**

Préambule

Depuis le mois de janvier 2020, l'ensemble des pays du monde fait face à une crise sanitaire majeure liée à l'apparition et la diffusion de la COVID-19. Cette crise a frappé de plein fouet le secteur mondial du transport aérien et Air France du fait des mesures sanitaires prises par les autorités étatiques et notamment les mesures de confinement, d'interdiction ou de régulation des entrées et sorties du territoire et de fermeture des espaces aériens.

Cette situation s'est immédiatement traduite par une réduction sans précédent de la demande et de l'activité commerciale d'Air France de manière continue durant le printemps 2020.

La période estivale, qui correspond en temps normal à un pic d'activité dans le secteur du transport aérien, ne s'est pas traduite par la reprise de l'activité attendue. De fait, dans un contexte d'offre extrêmement réduite, les coefficients de remplissage des avions sont restés à des niveaux extrêmement bas pour la saison (à peine supérieurs à 70% sur le domestique, 65% sur le moyen-courrier et moins de 50% sur le long courrier). Au global, sur l'ensemble de la période de juillet/août 2020, ce sont 70% de passagers de moins (soit 6,6 millions de personnes) qui ont été transportés par rapport à l'été 2019. Au 1er septembre 2020, l'Association internationale du transport aérien a dressé un pré-bilan de l'activité au sortir de l'été où il apparaît que le trafic aérien mondial en juillet, exprimé en passagers-kilomètres, était inférieur de 79,8 % à celui de l'an dernier.

Dès le début de cette crise exceptionnelle, Air France a réagi en prenant les dispositions nécessaires pour maîtriser au mieux ses coûts : arrêt des recrutements, du recours à la main d'œuvre externe, report de paiements des taxes et cotisations, renégociation avec les fournisseurs, adaptation des contrats à la réduction d'activité, report de tous les investissements non indispensables à l'exploitation. Néanmoins, compte tenu de la part importante des coûts fixes dans l'ensemble des coûts d'Air France (près de 50%), ces mesures préventives n'ont qu'une efficacité limitée et la performance économique de l'entreprise s'est considérablement détériorée et a nécessité notamment l'obtention de prêts garantis par l'État à hauteur de 7 milliards d'euros et un recours massif à l'activité partielle dès le mois de mars. Air France a pu bénéficier de l'autorisation accordée par l'administration à hauteur de 70 % du temps de travail des salariés jusqu'à fin décembre 2020 avec un taux dérogatoire d'allocation en tant que « secteur protégé ».

La baisse d'activité est amenée à perdurer. En effet, la situation sanitaire, les contraintes internationales toujours fortes et complexes pour les voyages et la crise économique induite par la Covid-19, ne laissent pas entrevoir de perspectives de reprise à court terme. Les prévisions actuelles conduisent à anticiper une reprise extrêmement lente et graduelle de l'activité notamment en raison des fermetures de frontières, des restrictions de circulation et des mesures sanitaires des différents États, de l'incertitude sur la disponibilité de vaccins éventuels, de la crise économique probable à venir, des évolutions dans les attentes et le comportement des voyageurs et ce tant pour les voyages d'affaires que de loisirs, des réductions dans la politique de voyage des entreprises et enfin une pression environnementale encore plus forte. A très court terme, le fort degré d'incertitude sur la disponibilité de tests pour les passagers leur permettant de répondre aux contraintes imposées par les États, les quarantaines imposées, tout comme les évolutions constantes de réglementations décidées pays par pays ne permettent pas de stabiliser la vision sur la reprise de l'activité et de rassurer la clientèle, préalable à un redémarrage éventuel du secteur. La crise et la baisse d'activité risquent



fortement de s'installer dans la durée pour le transport aérien en général et, en particulier, pour la société Air France et l'ensemble de ses activités.

Dans ce contexte, Air France a dû réévaluer à la baisse son programme de vols pour les prochains mois par rapport aux prévisions du début de l'été, quel que soit le type de destination de manière plus importante qu'anticipé initialement.

Ces baisses en termes d'offres ont nécessairement des conséquences sur l'activité du personnel au sol de la Société. Le PDV-PSE initié par la compagnie ne sera pas suffisant à absorber le sureffectif compte tenu de ces nouvelles prévisions d'activité plus basses que les hypothèses prises initialement. Par ailleurs, les dispositifs de départs initiés par la direction ont vocation à s'étaler sur 2021 à 2022, pour favoriser au mieux les mobilités internes et le volontariat. Dans ces conditions, afin de ne pas détériorer davantage la situation économique et financière de la société Air France, et dans l'attente d'une reprise de l'activité, il apparaît indispensable de poursuivre la réduction du temps de travail et le recours à l'activité partielle, afin de diminuer les coûts salariaux et de préserver l'emploi des salariés tout en conservant leur savoir-faire et leur expertise.

Un nouveau dispositif d'activité partielle dit de longue durée a été aménagé par des dispositions légales et règlementaires. Il est accessible aux entreprises qui font face à une réduction d'activité durable.

Souhaitant recourir à ce dispositif, Air France a ouvert une négociation avec les organisations syndicales représentatives Personnel au Sol d'Air France en vue de la conclusion d'un accord relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (ci-après « APLD ») pour le personnel au Sol, conformément aux dispositions applicables.

La négociation du présent accord collectif a été engagée à compter du 3 septembre 2020 et les discussions se sont poursuivies en vue de conclure un accord APLD.

A l'issue de cette négociation, Air France et les organisations syndicales représentatives Personnel au Sol d'Air France signataires sont convenues des termes du présent accord qui a pour objet la définition des modalités de mise en œuvre, de fonctionnement et d'indemnisation de l'APLD ainsi que les engagements qui seront pris en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Air France s'engage à ne recourir, durant la période d'utilisation du dispositif APLD, qu'aux départs volontaires et aux mobilités internes pour mener à bien la réorganisation engagée dans le cadre du plan de reconstruction présenté en juillet 2020.

Le dispositif d'APLD contenu dans le présent accord sera soumis à la validation de la DIRECCTE compétente, condition essentielle à la validité du présent accord et à la mise en œuvre effective de l'APLD.



IL EST AINSI CONVENU CE QUI SUIT :**Article 1. Champ d'application de l'APLD**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel au Sol de la Société Air France exerçant leur activité professionnelle en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer.

Article 2. Réduction maximale de l'horaire de travail**Article 2.1 Dispositions générales**

En l'état des textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail pouvant être prévue dans le cadre du présent accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Cette durée ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord, dans la limite de 50 % de la durée légale.

En raison des conséquences variables de la situation par zone d'activité et par fonction et des évolutions du programme d'activité, cette réduction s'appréciera par salarié sur la durée totale d'application du dispositif d'APLD prévu par le présent accord.

Les modalités précises de mise en œuvre de l'APLD, et notamment le délai de prévenance des salariés quant aux périodes chômées, seront définis par les établissements afin d'ajuster au mieux le recours au dispositif en fonction des besoins de l'entreprise. Ces modalités seront communiquées aux salariés en vue de leur permettre la meilleure organisation possible.

2.2 Réduction d'activité à hauteur de 40 % maximum

Les Parties signataires conviennent de porter à 40 % le taux maximal de réduction d'activité des personnels au sol compris dans le champ d'application du présent accord.

Sa répartition sur l'année pourra aboutir à des périodes sans activité.

2.3 Augmentation de la réduction d'activité au-delà de 40% en cas de circonstances exceptionnelles

Les Parties signataires ont entendu prévoir les conséquences d'une éventuelle absence de reprise ou d'activité voire même nouvelle détérioration de l'activité. A ce titre, il est convenu que la société Air France pourra, sur décision de l'autorité administrative compétente, relever de 40 à 50 % le taux maximal de réduction d'activité du personnel au sol.

Les parties signataires conviennent que ce recours au taux de 50 % de réduction d'activité sera demandé au titre de la première période de 6 mois de recours au dispositif compte tenu de la gravité de la situation sanitaire observée à ce stade.



Article 3. Conditions d'indemnisation des salariés concernés par la réduction de l'horaire de travail

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire calculée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en lieu et place de son salaire, pour la durée durant laquelle il est placé en APLD.

Article 4. Mesures diverses**4.1. Mesures relatives à l'Agirc-Arrco et à la prévoyance**

Dans l'hypothèse où les conditions d'attributions de points gratuits de la part de l'Agirc-Arrco applicables à l'activité partielle ne seraient pas étendues au régime d'APLD, Air France réunira les parties à l'accord afin de discuter des modalités de mise en œuvre visant à permettre la mise en place d'un dispositif équivalent au dispositif d'acquisition préexistant sur les indemnités d'activité partielle, sous condition que le cadre juridique en vigueur le permette. La part « employeur » sera prise en charge par Air France sous condition que le cadre juridique en vigueur le permette et que cette prise en charge ne soit pas assujettie elle-même à cotisations.

Air France s'engage à ouvrir à signature un avenant aux accords de prévoyance en vigueur visant à maintenir le niveau des prestations de prévoyance sur la base d'un salaire de référence reconstitué comme si le salarié n'avait pas été en activité partielle en conservant, dans ce cas, la même répartition de cotisation employeurs/salariés sur le salaire reconstitué.

4.2 Mesures relatives aux facilités de transport

Les dispositions conventionnelles relatives aux transports sont maintenues durant l'APLD.

Article 5. Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Air France s'engage à ne pas procéder à des licenciements de salariés Personnel au Sol pour motif économique jusqu'au 31 décembre 2022.

Durant la période d'application de l'accord, si la situation économique d'air France se dégradait les parties signataires conviennent alors de se réunir pour partager le constat de la situation et étudier la mise en œuvre de dispositif(s) additionnel(s), afin de préserver l'emploi personnels au sol Air France sur la base de recours unique à des départs volontaires.

Néanmoins, si Air France se retrouvait dans une situation économique ne permettant plus la poursuite de son activité les engagements souscrits en matière de maintien de l'emploi du personnel au sol au sein d'Air France, visés au présent article, ne pourraient plus être respectés.

Article 6. Congés payés et repos conventionnels

Afin de compenser la réduction de rémunération subie par les salariés concernés par la réduction de l'activité et sous réserve de l'existence de dispositions légales l'autorisant, les parties conviennent, que les salariés pourront monétiser une partie des jours de repos conventionnels (RTT/CJT) et/ ou une partie des congés annuels acquis et non pris (5^{ème} semaine de congé, CCA et congés ancienneté) au titre de l'année 2021. Le nombre total de jours pouvant être monétisé sera conforme aux dispositions légales et limité à 5 jours.

La reconduction de ce dispositif pour l'année 2022 sera conditionnée à l'existence de dispositions légales permettant la monétisation de jours de congés annuels dans le cadre du dispositif d'APLD.

Article 7. Engagements en matière de formation professionnelle

Les parties conviennent de l'importance de continuer à former les salariés en APLD afin de maintenir leurs compétences, de préserver le meilleur niveau des services au sol, et ainsi d'accompagner au mieux la reprise de l'activité du Groupe et de sécuriser les parcours professionnels.

L'entreprise s'engage donc à revoir régulièrement son offre de formation pour s'assurer de sa cohérence et de sa pertinence avec les besoins des métiers et les compétences des salariés, et à proposer des solutions de formations s'appuyant sur des médias, pédagogies innovantes et des situations de travail formatives.

Cette offre contribue en particulier, dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise, à favoriser le maintien des savoir-faire et le développement des savoir-être (soft skills) des salariés, les mobilités, évolutions et parcours professionnels des salariés, l'acquisition des compétences nécessaires à l'accompagnement de l'évolution des activités et des métiers de l'entreprise.

A cette fin, les parties conviennent de l'intérêt d'avoir une vision partagée sur l'évolution des métiers dans l'entreprise. Un comité spécifique réunissant les signataires du présent accord sera ainsi mis en place dans le premier trimestre de l'accord, afin d'identifier les axes prioritaires pour développer l'employabilité et les parcours professionnels des salariés. Ce comité permettra également d'identifier les métiers les plus sensibles et d'échanger sur les modalités d'accompagnement spécifiques des salariés concernés.

Par ailleurs, les parties réaffirment l'importance de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de notre opérateur de compétences (Akto) et les subventions publiques dédiées à la formation, pour le financement des coûts de formation engagés par l'entreprise, afin de faire face à la crise et aux difficultés économiques.

Pour cela, la direction s'engage à maintenir des ressources dédiées pour suivre et identifier les nouvelles opportunités de financement en siégeant dans certaines instances clés de la formation, ainsi que pour orchestrer le montage administratif des dossiers en relation avec les organismes externes.

Enfin, dans le contexte d'APLD, une attention particulière sera portée sur les dispositifs suivants :

- FNE Formation

Le dispositif renforcé FNE Formation destiné aux salariés en activité partielle a démontré ces derniers mois, aussi bien l'appétence des salariés d'Air France à se former et à développer leurs compétences avec l'émergence de demandes nombreuses et variées, que la réactivité et la capacité de mobilisation du réseau Formation pour que ces salariés puissent bénéficier pleinement de ce dispositif.

En fonction de l'évolution des modalités de ce dispositif dans le cadre de l'APLD, l'entreprise s'engage à poursuivre cette mobilisation et à permettre au maximum de salariés de bénéficier de cet accompagnement.

Par ailleurs, un nouveau dispositif de formation, financé sur les fonds du FNE Formation et baptisé « Transition collective », vient d'être présenté par les pouvoirs publics. Ce dispositif de reconversion professionnelle s'adresse à des salariés peu qualifiés dont l'emploi est menacé et qui se positionnent, à travers des plateformes de transition, sur un cycle long de formation vers un métier porteur localement. Lorsque ses modalités de mise en œuvre seront finalisées, les opportunités liées à ce nouveau type de parcours pour les salariés Air France seront étudiées au sein du comité spécifique évoqué dans le présent article.



- Compte Personnel de Formation

Le CPF a vocation à renforcer l'autonomie du salarié dans sa propre gestion des compétences et vise à favoriser le maintien de son employabilité.

L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié pour des formations permettant notamment d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.), d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE), de réaliser un bilan de compétences, de créer ou reprendre une entreprise...

Afin de mettre à profit les périodes d'inactivité résultant de la mise en œuvre de l'APLD, les personnels au sol concernés par ce dispositif seront encouragés à mobiliser ce compte pour suivre une formation durant la période d'APLD, grâce à la mise à disposition d'une sélection de formation et à des modalités d'inscription fluidifiées.

L'utilisation du CPF peut être faite hors temps de travail ou sur temps de travail mais dans ce cas l'autorisation de l'employeur doit être obtenue. Par ailleurs, l'entreprise abonde le CPF du salarié dès lors qu'il s'agit d'une formation sur temps de travail qui s'inscrit dans un parcours professionnel validé par l'entreprise. Cet abondement est réalisé via le financement du restant à charge des coûts de formation et par la mise à disposition du salarié pour suivre sa formation.

- Validation des Acquis de l'Expérience

Chaque salarié peut faire reconnaître son expérience en validant un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat, à travers la VAE. L'accompagnement VAE est éligible au CPF. Consciente de l'investissement personnel nécessaire à la mise en œuvre d'une action de VAE et de la nécessité de sécuriser les parcours professionnels, l'entreprise soutient les salariés souhaitant mettre en œuvre cette démarche. Elle s'engage ainsi, en fonction des priorités de l'entreprise, à abonder le CPF hors temps de travail, afin de co-financer les coûts d'accompagnement des opérateurs sélectionnés par l'entreprise, ainsi que les frais de certification (Jury).

Article 8. Engagements relatifs aux dirigeants et mandataires sociaux

En contrepartie du déploiement de l'Activité Partielle Longue Durée au sein d'Air France, la Direction confirme son engagement à appliquer et communiquer les principes de modération salariale pour ses cadres dirigeants et mandataires sociaux.

Article 9. Modalités d'information des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires

9.1. Information du CSEC

Le Comité Social et Économique Central sera informé de la conclusion du présent accord et de son contenu lors de la première réunion faisant suite à la signature dudit accord.

Le CSEC sera associé au suivi régulier de la mise en œuvre effective du dispositif d'APLD, via, notamment :

- Un bilan sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle des salariés ;
- Le bilan des taux d'activité partielle mis en œuvre par catégorie de personnel et service ainsi que le nombre de salariés concernés;
- L'actualisation du diagnostic de la situation économique de l'entreprise et des perspectives d'activité.



Un point relatif au suivi de la mise en œuvre du dispositif APLD sera inscrit tous les 2 mois (M, M+2, M+4...) à l'ordre de jour de la réunion ordinaire du CSEC et des CSEE à compter du 1^{er} janvier 2021, date de début de mise en œuvre du dispositif et jusqu'à la fin de sa mise en œuvre.

Le procès-verbal de cette réunion sera transmis à la DIRECCTE compétente avant l'échéance de chaque période d'autorisation de l'APLD.

9.2. Information des organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires

Les organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires du présent accord seront associées au suivi régulier de la mise en œuvre effective du dispositif d'APLD et de l'application du présent accord.

Un comité de suivi « APLD », composé de représentants de la Direction et des organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires du présent accord se tiendra tous les 2 mois (M, M+2, M+4...) à compter du 1^{er} janvier 2021, date de début de mise en œuvre du dispositif et jusqu'à la fin de sa mise en œuvre.

Il y sera notamment présenté :

- Un bilan sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle des salariés ;
- Les modalités pratiques du recours au dispositif d'APLD et leurs évolutions
- Le bilan des taux d'activité partielle mis en œuvre par catégorie de personnel et service ainsi que le nombre de salariés concernés;
- L'actualisation du diagnostic de la situation économique de l'entreprise et des perspectives d'activité.

Un compte rendu sera établi à l'issue de chaque réunion. Il sera transmis à la DIRECCTE compétente avant l'échéance de chaque période de demande d'autorisation de l'APLD.

Article 10. Date d'application et durée du dispositif

Le bénéfice du dispositif de l'APLD est sollicité à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée maximale de 24 mois.

Conformément aux dispositions réglementaires, chaque demande d'autorisation et/ou de renouvellement auprès de l'administration sera faite pour une période de 6 mois. Les demandes de renouvellement se feront sur la base des bilans semestriels et des diagnostics actualisés qui seront présentés pour information au CSEC.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, avant l'échéance de chaque période d'autorisation du dispositif d'APLD, Air France adressera à l'autorité administrative compétente :

- un bilan portant sur le respect des engagements souscrits aux termes du présent accord en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord,
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité d'Air France,



- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSEC aura été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD prévu au présent accord.

Article 11. Date d'entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter de sa date de signature, sous réserve de sa validation par la DIRECCTE compétente, et prendra fin le 31 décembre 2022.

A cette date, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet.

Les mesures visées par le présent accord ont été élaborées au regard de la législation applicable à la date de sa conclusion et sous réserve des aménagements qui seraient rendus nécessaires par une évolution de ladite législation.

Il est expressément prévu que, dans l'hypothèse où une disposition légale ou réglementaire viendrait modifier le cadre ou l'environnement juridiques du présent accord ou rendrait nécessaire la modification de certaines de ses dispositions, les Parties se rencontreront le plus rapidement possible.

À cet effet, elles étudieront l'impact de ces dispositions, ainsi que les modifications à apporter au présent accord. Si des modifications des dispositions du présent accord apparaissaient nécessaires, une négociation pour cette révision sera ouverte avec les organisations syndicales représentatives du personnel au sol.

Article 12. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra pas être partielle. Par conséquent, elle concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Article 13. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L. 2261-7-1 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.



La DIRECCTE compétente en sera informée.

Article 14. Publicité et dépôt légal

Après signature, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives du personnel au sol.

Il sera transmis pour validation à la DIRECCTE compétente. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le Code du travail.

Fait à Roissy, le 23 décembre 2020

Pour la Société Air France

Patrice Tizon

Pour les Organisations Syndicales Représentatives Sol

FO

Malloggi Christophe
23 décembre 2020

CFDT

Christophe Dewatine
18 décembre 2020

CFE-CGC

UNSA AERIEN

Yves Joulin
16 décembre 2020

Roissy, le 18 décembre 2020

Lettre de réserve annexée à l'accord relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable pour le personnel au sol.

Bien avant tout le monde y compris les membres de la Direction, la CFDT Groupe Air France avait compris l'intérêt du dispositif APLD.

Dès le 29 juin 2020 par courrier, notre organisation syndicale vous faisait savoir que notre priorité, dans cette séquence économique effroyable, était de limiter au maximum le nombre de suppressions d'emplois. A ce titre, le dispositif dit d'Activité Partielle Longue Durée (APLD), qui venait tout juste d'être annoncé par le gouvernement, nous semblait déjà être de nature à pouvoir répondre, au moins en partie, aux défis conjoncturels qui étaient posés par la pandémie de covid-19. Il était l'alternative intelligente à un PSE-PDV massif.

Nous restons conscients que le rythme auquel se fera la reprise d'activité reste encore incertain, et il est prématuré de vouloir dessiner avec exactitude le paysage concurrentiel de demain. Ces réalités, notre organisation syndicale représentant les salariés du Groupe Air France ne les ignore pas. C'est en responsabilité et connaissance de cause que nous apposons notre signature sur cet accord

Pour autant nous émettons les réserves et remarques ci-après.

- Nous regrettons que vous n'ayez pas accédé à notre revendication de prise en charge par l'entreprise des pertes de salaires pour les salariés positionnés sur les premières tranches de rémunération.
- De même le refus de cadrer les délais de prévenance lors des modifications des grilles horaires, qui aurait permis une visualisation des jours chômés, est à notre sens une dégradation de la QVT et un frein pour accéder aux dispositifs relatifs à la formation.
- Le Décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, précise que la période comprise entre le 1er novembre 2020 et au plus tard le 31 mars 2021, n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif APLD et de la réduction maximale de l'horaire de travail. Comme évoqué dès sa sortie et réitéré lors du point d'information fait au CSEC du 17 décembre, nous continuons de penser que les 3 premiers mois de notre accord pouvant être neutralisés, ce décret peut avoir une incidence sur sa durée. A ce titre, nous nous réservons la possibilité de demander un avenant pour que la durée d'application prévue à l'article 11 tienne compte de cette neutralisation et recule d'autant les dispositifs et engagements qui y sont inscrits.



CFDT Air France
SPASAF
Roissy-La Dôme
8 rue de la Haye - BP 10908 Tremblay en France
95731 ROISSY CDG cedex - Tél. 01 41 56 04 83
Tél. 01 41 56 04 98 - Fax 01 41 56 04 98
Email : contact@cfdtaf.org



Pour la CFDT Groupe Air France SPASAF
Christophe Dewatine
Secrétaire général

**ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE EN CAS DE
REDUCTION D'ACTIVITE DURABLE POUR LE PERSONNEL AU SOL**

Préambule

Depuis le mois de janvier 2020, l'ensemble des pays du monde fait face à une crise sanitaire majeure liée à l'apparition et la diffusion de la COVID-19. Cette crise a frappé de plein fouet le secteur mondial du transport aérien et Air France du fait des mesures sanitaires prises par les autorités étatiques et notamment les mesures de confinement, d'interdiction ou de régulation des entrées et sorties du territoire et de fermeture des espaces aériens.

Cette situation s'est immédiatement traduite par une réduction sans précédent de la demande et de l'activité commerciale d'Air France de manière continue durant le printemps 2020.

La période estivale, qui correspond en temps normal à un pic d'activité dans le secteur du transport aérien, ne s'est pas traduite par la reprise de l'activité attendue. De fait, dans un contexte d'offre extrêmement réduite, les coefficients de remplissage des avions sont restés à des niveaux extrêmement bas pour la saison (à peine supérieurs à 70% sur le domestique, 65% sur le moyen-courrier et moins de 50% sur le long courrier). Au global, sur l'ensemble de la période de juillet/août 2020, ce sont 70% de passagers de moins (soit 6,6 millions de personnes) qui ont été transportés par rapport à l'été 2019. Au 1er septembre 2020, l'Association internationale du transport aérien a dressé un pré-bilan de l'activité au sortir de l'été où il apparaît que le trafic aérien mondial en juillet, exprimé en passagers-kilomètres, était inférieur de 79,8 % à celui de l'an dernier.

Dès le début de cette crise exceptionnelle, Air France a réagi en prenant les dispositions nécessaires pour maîtriser au mieux ses coûts : arrêt des recrutements, du recours à la main d'œuvre externe, report de paiements des taxes et cotisations, renégociation avec les fournisseurs, adaptation des contrats à la réduction d'activité, report de tous les investissements non indispensables à l'exploitation. Néanmoins, compte tenu de la part importante des coûts fixes dans l'ensemble des coûts d'Air France (près de 50%), ces mesures préventives n'ont qu'une efficacité limitée et la performance économique de l'entreprise s'est considérablement détériorée et a nécessité notamment l'obtention de prêts garantis par l'État à hauteur de 7 milliards d'euros et un recours massif à l'activité partielle dès le mois de mars. Air France a pu bénéficier de l'autorisation accordée par l'administration à hauteur de 70 % du temps de travail des salariés jusqu'à fin décembre 2020 avec un taux dérogatoire d'allocation en tant que « secteur protégé ».

La baisse d'activité est amenée à perdurer. En effet, la situation sanitaire, les contraintes internationales toujours fortes et complexes pour les voyages et la crise économique induite par la Covid-19, ne laissent pas entrevoir de perspectives de reprise à court terme. Les prévisions actuelles conduisent à anticiper une reprise extrêmement lente et graduelle de l'activité notamment en raison des fermetures de frontières, des restrictions de circulation et des mesures sanitaires des différents États, de l'incertitude sur la disponibilité de vaccins éventuels, de la crise économique probable à venir, des évolutions dans les attentes et le comportement des voyageurs et ce tant pour les voyages d'affaires que de loisirs, des réductions dans la politique de voyage des entreprises et enfin une pression environnementale encore plus forte. A très court terme, le fort degré d'incertitude sur la disponibilité de tests pour les passagers leur permettant de répondre aux contraintes imposées par les États, les quarantaines imposées, tout comme les évolutions constantes de réglementations décidées pays par pays ne permettent pas de stabiliser la vision sur la reprise de l'activité et de rassurer la clientèle, préalable à un redémarrage éventuel du secteur. La crise et la baisse d'activité risquent

GRB

fortement de s'installer dans la durée pour le transport aérien en général et, en particulier, pour la société Air France et l'ensemble de ses activités.

Dans ce contexte, Air France a dû réévaluer à la baisse son programme de vols pour les prochains mois par rapport aux prévisions du début de l'été, quel que soit le type de destination de manière plus importante qu'anticipé initialement.

Ces baisses en termes d'offres ont nécessairement des conséquences sur l'activité du personnel au sol de la Société. Le PDV-PSE initié par la compagnie ne sera pas suffisant à absorber le sureffectif compte tenu de ces nouvelles prévisions d'activité plus basses que les hypothèses prises initialement. Par ailleurs, les dispositifs de départs initiés par la direction ont vocation à s'étaler sur 2021 à 2022, pour favoriser au mieux les mobilités internes et le volontariat. Dans ces conditions, afin de ne pas détériorer davantage la situation économique et financière de la société Air France, et dans l'attente d'une reprise de l'activité, il apparaît indispensable de poursuivre la réduction du temps de travail et le recours à l'activité partielle, afin de diminuer les coûts salariaux et de préserver l'emploi des salariés tout en conservant leur savoir-faire et leur expertise.

Un nouveau dispositif d'activité partielle dit de longue durée a été aménagé par des dispositions légales et réglementaires. Il est accessible aux entreprises qui font face à une réduction d'activité durable.

Souhaitant recourir à ce dispositif, Air France a ouvert une négociation avec les organisations syndicales représentatives Personnel au Sol d'Air France en vue de la conclusion d'un accord relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (ci-après « APLD ») pour le personnel au Sol, conformément aux dispositions applicables.

La négociation du présent accord collectif a été engagée à compter du 3 septembre 2020 et les discussions se sont poursuivies en vue de conclure un accord APLD.

A l'issue de cette négociation, Air France et les organisations syndicales représentatives Personnel au Sol d'Air France signataires sont convenues des termes du présent accord qui a pour objet la définition des modalités de mise en œuvre, de fonctionnement et d'indemnisation de l'APLD ainsi que les engagements qui seront pris en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Air France s'engage à ne recourir, durant la période d'utilisation du dispositif APLD, qu'aux départs volontaires et aux mobilités internes pour mener à bien la réorganisation engagée dans le cadre du plan de reconstruction présenté en juillet 2020.

Le dispositif d'APLD contenu dans le présent accord sera soumis à la validation de la DIRECCTE compétente, condition essentielle à la validité du présent accord et à la mise en œuvre effective de l'APLD.

IL EST AINSI CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1. Champ d'application de l'APLD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel au Sol de la Société Air France exerçant leur activité professionnelle en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer.

Article 2. Réduction maximale de l'horaire de travail

Article 2.1 Dispositions générales

En l'état des textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail pouvant être prévue dans le cadre du présent accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Cette durée ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord, dans la limite de 50 % de la durée légale.

En raison des conséquences variables de la situation par zone d'activité et par fonction et des évolutions du programme d'activité, cette réduction s'appréciera par salarié sur la durée totale d'application du dispositif d'APLD prévu par le présent accord.

Les modalités précises de mise en œuvre de l'APLD, et notamment le délai de prévenance des salariés quant aux périodes chômées, seront définis par les établissements afin d'ajuster au mieux le recours au dispositif en fonction des besoins de l'entreprise. Ces modalités seront communiquées aux salariés en vue de leur permettre la meilleure organisation possible.

2.2 Réduction d'activité à hauteur de 40 % maximum

Les Parties signataires conviennent de porter à 40 % le taux maximal de réduction d'activité des personnels au sol compris dans le champ d'application du présent accord.

Sa répartition sur l'année pourra aboutir à des périodes sans activité.

2.3 Augmentation de la réduction d'activité au-delà de 40% en cas de circonstances exceptionnelles

Les Parties signataires ont entendu prévoir les conséquences d'une éventuelle absence de reprise ou d'activité voire même nouvelle détérioration de l'activité. A ce titre, il est convenu que la société Air France pourra, sur décision de l'autorité administrative compétente, relever de 40 à 50 % le taux maximal de réduction d'activité du personnel au sol.

Les parties signataires conviennent que ce recours au taux de 50 % de réduction d'activité sera demandé au titre de la première période de 6 mois de recours au dispositif compte tenu de la gravité de la situation sanitaire observée à ce stade.

Article 3. Conditions d'indemnisation des salariés concernés par la réduction de l'horaire de travail

Le salarié placé en activité partielle reçoit une Indemnité horaire calculée dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en lieu et place de son salaire, pour la durée durant laquelle il est placé en APLD.

Article 4. Mesures diverses**4.1. Mesures relatives à l'Agirc-Arrco et à la prévoyance**

Dans l'hypothèse où les conditions d'attributions de points gratuits de la part de l'Agirc-Arrco applicables à l'activité partielle ne seraient pas étendues au régime d'APLD, Air France réunira les parties à l'accord afin de discuter des modalités de mise en œuvre visant à permettre la mise en place d'un dispositif équivalent au dispositif d'acquisition préexistant sur les indemnités d'activité partielle, sous condition que le cadre juridique en vigueur le permette. La part « employeur » sera prise en charge par Air France sous condition que le cadre juridique en vigueur le permette et que cette prise en charge ne soit pas assujettie elle-même à cotisations.

Air France s'engage à ouvrir à signature un avenant aux accords de prévoyance en vigueur visant à maintenir le niveau des prestations de prévoyance sur la base d'un salaire de référence reconstitué comme si le salarié n'avait pas été en activité partielle en conservant, dans ce cas, la même répartition de cotisation employeurs/salariés sur le salaire reconstitué.

4.2 Mesures relatives aux facilités de transport

Les dispositions conventionnelles relatives aux transports sont maintenues durant l'APLD.

Article 5. Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Air France s'engage à ne pas procéder à des licenciements de salariés Personnel au Sol pour motif économique jusqu'au 31 décembre 2022.

Durant la période d'application de l'accord, si la situation économique d'Air France se dégradait les parties signataires conviennent alors de se réunir pour partager le constat de la situation et étudier la mise en œuvre de dispositif(s) additionnel(s), afin de préserver l'emploi personnels au sol Air France sur la base de recours unique à des départs volontaires.

Néanmoins, si Air France se retrouvait dans une situation économique ne permettant plus la poursuite de son activité les engagements souscrits en matière de maintien de l'emploi du personnel au sol au sein d'Air France, visés au présent article, ne pourraient plus être respectés.

Article 6. Congés payés et repos conventionnels

Afin de compenser la réduction de rémunération subie par les salariés concernés par la réduction de l'activité et sous réserve de l'existence de dispositions légales l'autorisant, les parties conviennent, que les salariés pourront monétiser une partie des jours de repos conventionnels (RTT/CJT) et/ ou une partie des congés annuels acquis et non pris (5^{ème} semaine de congé, CCA et congés ancienneté) au titre de l'année 2021. Le nombre total de jours pouvant être monétisé sera conforme aux dispositions légales et limité à 5 jours.

La reconduction de ce dispositif pour l'année 2022 sera conditionnée à l'existence de dispositions légales permettant la monétisation de jours de congés annuels dans le cadre du dispositif d'APLD.



Article 7. Engagements en matière de formation professionnelle

Les parties conviennent de l'importance de continuer à former les salariés en APLD afin de maintenir leurs compétences, de préserver le meilleur niveau des services au sol, et ainsi d'accompagner au mieux la reprise de l'activité du Groupe et de sécuriser les parcours professionnels.

L'entreprise s'engage donc à revoir régulièrement son offre de formation pour s'assurer de sa cohérence et de sa pertinence avec les besoins des métiers et les compétences des salariés, et à proposer des solutions de formations s'appuyant sur des médias, pédagogies innovantes et des situations de travail formatives.

Cette offre contribue en particulier, dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise, à favoriser le maintien des savoir-faire et le développement des savoir-être (soft skills) des salariés, les mobilités, évolutions et parcours professionnels des salariés, l'acquisition des compétences nécessaires à l'accompagnement de l'évolution des activités et des métiers de l'entreprise.

A cette fin, les parties conviennent de l'intérêt d'avoir une vision partagée sur l'évolution des métiers dans l'entreprise. Un comité spécifique réunissant les signataires du présent accord sera ainsi mis en place dans le premier trimestre de l'accord, afin d'identifier les axes prioritaires pour développer l'employabilité et les parcours professionnels des salariés. Ce comité permettra également d'identifier les métiers les plus sensibles et d'échanger sur les modalités d'accompagnement spécifiques des salariés concernés.

Par ailleurs, les parties réaffirment l'importance de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de notre opérateur de compétences (Akto) et les subventions publiques dédiées à la formation, pour le financement des coûts de formation engagés par l'entreprise, afin de faire face à la crise et aux difficultés économiques.

Pour cela, la direction s'engage à maintenir des ressources dédiées pour suivre et identifier les nouvelles opportunités de financement en siégeant dans certaines instances clés de la formation, ainsi que pour orchestrer le montage administratif des dossiers en relation avec les organismes externes.

Enfin, dans le contexte d'APLD, une attention particulière sera portée sur les dispositifs suivants :

- FNE Formation

Le dispositif renforcé FNE Formation destiné aux salariés en activité partielle a démontré ces derniers mois, aussi bien l'appétence des salariés d'Air France à se former et à développer leurs compétences avec l'émergence de demandes nombreuses et variées, que la réactivité et la capacité de mobilisation du réseau Formation pour que ces salariés puissent bénéficier pleinement de ce dispositif.

En fonction de l'évolution des modalités de ce dispositif dans le cadre de l'APLD, l'entreprise s'engage à poursuivre cette mobilisation et à permettre au maximum de salariés de bénéficier de cet accompagnement.

Par ailleurs, un nouveau dispositif de formation, financé sur les fonds du FNE Formation et baptisé « Transition collective », vient d'être présenté par les pouvoirs publics. Ce dispositif de reconversion professionnelle s'adresse à des salariés peu qualifiés dont l'emploi est menacé et qui se positionnent, à travers des plateformes de transition, sur un cycle long de formation vers un métier porteur localement. Lorsque ses modalités de mise en œuvre seront finalisées, les opportunités liées à ce nouveau type de parcours pour les salariés Air France seront étudiées au sein du comité spécifique évoqué dans le présent article.



- Compte Personnel de Formation

Le CPF a vocation à renforcer l'autonomie du salarié dans sa propre gestion des compétences et vise à favoriser le maintien de son employabilité.

L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié pour des formations permettant notamment d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.), d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE), de réaliser un bilan de compétences, de créer ou reprendre une entreprise..

Afin de mettre à profit les périodes d'inactivité résultant de la mise en œuvre de l'APLD, les personnels au sol concernés par ce dispositif seront encouragés à mobiliser ce compte pour suivre une formation durant la période d'APLD, grâce à la mise à disposition d'une sélection de formation et à des modalités d'inscription fluidifiées.

L'utilisation du CPF peut être faite hors temps de travail ou sur temps de travail mais dans ce cas l'autorisation de l'employeur doit être obtenue. Par ailleurs, l'entreprise abonde le CPF du salarié dès lors qu'il s'agit d'une formation sur temps de travail qui s'inscrit dans un parcours professionnel validé par l'entreprise. Cet abondement est réalisé via le financement du restant à charge des coûts de formation et par la mise à disposition du salarié pour suivre sa formation.

- Validation des Acquis de l'Expérience

Chaque salarié peut faire reconnaître son expérience en validant un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat, à travers la VAE. L'accompagnement VAE est éligible au CPF. Consciente de l'investissement personnel nécessaire à la mise en œuvre d'une action de VAE et de la nécessité de sécuriser les parcours professionnels, l'entreprise soutient les salariés souhaitant mettre en œuvre cette démarche. Elle s'engage ainsi, en fonction des priorités de l'entreprise, à abonder le CPF hors temps de travail, afin de co-financer les coûts d'accompagnement des opérateurs sélectionnés par l'entreprise, ainsi que les frais de certification (Jury).

Article 8. Engagements relatifs aux dirigeants et mandataires sociaux

En contrepartie du déploiement de l'Activité Partielle Longue Durée au sein d'Air France, la Direction confirme son engagement à appliquer et communiquer les principes de modération salariale pour ses cadres dirigeants et mandataires sociaux.

Article 9. Modalités d'information des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires

9.1. Information du CSEC

Le Comité Social et Économique Central sera informé de la conclusion du présent accord et de son contenu lors de la première réunion faisant suite à la signature dudit accord.

Le CSEC sera associé au suivi régulier de la mise en œuvre effective du dispositif d'APLD, via, notamment :

- Un bilan sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle des salariés ;
- Le bilan des taux d'activité partielle mis en œuvre par catégorie de personnel et service ainsi que le nombre de salariés concernés;
- L'actualisation du diagnostic de la situation économique de l'entreprise et des perspectives d'activité.

Un point relatif au suivi de la mise en œuvre du dispositif APLD sera inscrit tous les 2 mois (M, M+2, M+4...) à l'ordre de jour de la réunion ordinaire du CSEC et des CSEE à compter du 1^{er} janvier 2021, date de début de mise en œuvre du dispositif et jusqu'à la fin de sa mise en œuvre.

Le procès-verbal de cette réunion sera transmis à la DIRECCTE compétente avant l'échéance de chaque période d'autorisation de l'APLD.

9.2. Information des organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires

Les organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires du présent accord seront associées au suivi régulier de la mise en œuvre effective du dispositif d'APLD et de l'application du présent accord.

Un comité de suivi « APLD », composé de représentants de la Direction et des organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires du présent accord se tiendra tous les 2 mois (M, M+2, M+4...) à compter du 1^{er} janvier 2021, date de début de mise en œuvre du dispositif et jusqu'à la fin de sa mise en œuvre.

Il y sera notamment présenté :

- Un bilan sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle des salariés ;
- Les modalités pratiques du recours au dispositif d'APLD et leurs évolutions
- Le bilan des taux d'activité partielle mis en œuvre par catégorie de personnel et service ainsi que le nombre de salariés concernés;
- L'actualisation du diagnostic de la situation économique de l'entreprise et des perspectives d'activité.

Un compte rendu sera établi à l'issue de chaque réunion. Il sera transmis à la DIRECCTE compétente avant l'échéance de chaque période de demande d'autorisation de l'APLD.

Article 10. Date d'application et durée du dispositif

Le bénéfice du dispositif de l'APLD est sollicité à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée maximale de 24 mois.

Conformément aux dispositions réglementaires, chaque demande d'autorisation et/ou de renouvellement auprès de l'administration sera faite pour une période de 6 mois. Les demandes de renouvellement se feront sur la base des bilans semestriels et des diagnostics actualisés qui seront présentés pour information au CSEC.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, avant l'échéance de chaque période d'autorisation du dispositif d'APLD, Air France adressera à l'autorité administrative compétente :

- un bilan portant sur le respect des engagements souscrits aux termes du présent accord en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales représentatives du personnel au sol signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord,
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité d'Air France,

- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSEFC aura été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD prévu au présent accord.

Article 11. Date d'entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter de sa date de signature, sous réserve de sa validation par la DIRECCTE compétente, et prendra fin le 31 décembre 2022.

A cette date, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet.

Les mesures visées par le présent accord ont été élaborées au regard de la législation applicable à la date de sa conclusion et sous réserve des aménagements qui seraient rendus nécessaires par une évolution de ladite législation.

Il est expressément prévu que, dans l'hypothèse où une disposition légale ou réglementaire viendrait modifier le cadre ou l'environnement juridiques du présent accord ou rendrait nécessaire la modification de certaines de ses dispositions, les Parties se rencontreront le plus rapidement possible.

À cet effet, elles étudieront l'impact de ces dispositions, ainsi que les modifications à apporter au présent accord. Si des modifications des dispositions du présent accord apparaissaient nécessaires, une négociation pour cette révision sera ouverte avec les organisations syndicales représentatives du personnel au sol.

Article 12. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol au niveau de l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra pas être partielle. Par conséquent, elle concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Article 13. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L. 2261-7-1 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.



La DIRECCTE compétente en sera informée.

Article 14. Publicité et dépôt légal

Après signature, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives du personnel au sol.

Il sera transmis pour validation à la DIRECCTE compétente. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le Code du travail.

Fait à Roissy, le

Pour la Société Air France

Pour les Organisations Syndicales Représentatives Sol

FO

CFDT

CFE-CGC

Tj. G&A Bistrot

avec cette de réserve remise en main propre



UNSA AERIEN

SYCAD-D 2020_059

Monsieur Patrice Tizon

Directeur Général des Ressources Humaines

Objet : Lettre de réserve Accord APLD

Monsieur Le directeur,

La CFE-CGC signe l'accord APLD car elle considère qu'il est essentiel pour garantir aux salariés de l'entreprise un taux d'activité minimum sur les deux années à venir avec une indemnisation plus favorable pour les salariés et pour l'entreprise que si aucun accord n'était mis en place. De plus, lors des négociations, la CFE-CGC a fait de la clause de sauvegarde de l'emploi un objectif inconditionnel de son engagement. Cette clause préserve l'ensemble des salariés de l'Entreprise de tous départs contraints jusqu'au 31 décembre 2022.

Néanmoins, lors des négociations de l'accord APLD, la CFE -CGC vous a alerté sur plusieurs points et vous a formulé certaines demandes ; demandes pour lesquelles vous n'avez pas donné suite.

- La mise en place d'un compteur de suivi individuel du taux d'activité mensuel et moyenné sur la durée de l'accord pour chaque salarié. Ceci, afin que chacun puisse contrôler que les conditions de l'accord soient appliquées individuellement.
- La rédaction d'un article obligeant toutes les Directions à respecter les termes de l'accord ATT (Aménagement du temps de travail), notamment pour les délais de prévenance et le respect de la durée des vacances et ce, pour l'ensemble des salariés, cadre et non-cadre.
- L'assurance que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.
- D'être juste et équitable en considérant la situation des cadres aux forfaits. En retirant les primes intégrées au forfait pour le calcul de la rémunération en activité partielle, alors même que vous l'avez bien pris en compte sur l'accord APLD Pilote.

Je vous remercie et vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Bernard GARBISO
Secrétaire Général CFE-CGC

