

## **SUD-Rail s'oppose au moins disant d'un accord activité partielle de branche au rabais !**

Alors que la situation sanitaire impacte fortement l'activité ferroviaire, la CFTD a demandé l'ouverture de négociations pour mettre en place, au sein de la branche, un accord prévoyant le recours à l'Activité Partielle Longue Durée.

L'UTP, représentant les entreprises ferroviaires adhérentes, a proposé un accord n'apportant aucune garantie supplémentaire par rapport au droit commun !

### **NUMÉRO - SPÉCIAL VÉRITÉS ET MENSONGES**

**Chacun pourra vérifier ces informations très simplement, elles sont disponibles auprès d'un représentant SUD-Rail**

#### Qu'est-ce que l'accord de branche ?

Il permet d'avoir une base réglementaire au sein de la branche ferroviaire, quel que soit le sujet, imposant à l'ensemble des entreprises un minimum à appliquer.

Plus le niveau de cette base est faible, plus les employeurs peuvent faire jouer la concurrence entre les salarié(e)s.

Plus il est haut et plus il oblige les entreprises à appliquer de bonnes conditions sociales à l'ensemble des travailleurs du rail, évitant ainsi le dumping social.

#### Pourquoi la Fédération SUD-Rail s'est opposée à cet accord dit APLD?

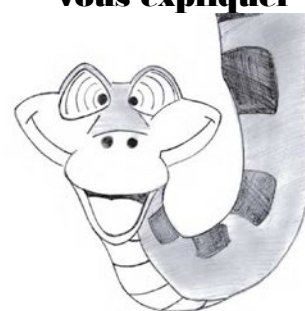
SUD-Rail en participant aux négociations a revendiqué en premier lieu que les bases de l'indemnisation de l'activité partielle soient supérieurs à ce que le décret impose. L'UTP, n'aura jamais avancé sur ce point en fixant le minimum d'indemnisation à 70% du salaire Brut sur la partie chômée. Aucune prise en compte des primes, indemnités ou EVS alors même que l'action de SUD-Rail à la SNCF a fait monter cette indemnisation à quasiment 90% du net pour le 2<sup>ème</sup> confinement.

Valider un tel accord aurait signifié une baisse potentielle de plusieurs centaines d'euros pour les cheminots en activité partielle.


**Sans contrepartie sérieuse à l'avantage des salariés, SUD-Rail ne pouvait décemment prendre le risque de voir la mise en place unilatérale d'un accord de branche à minima dans les entreprises.**

Faute d'accord de branche, si les patrons veulent toucher le maximum d'indemnisation de l'Etat, ils devront maintenant en passer par des négociations obligatoires en entreprises avant le 31 décembre!

**La triple alliance  
UTP /CFTD /UNSA va tout  
vous expliquer**



**VOUS POUVEZ CHOISIR DE LAISSER FAIRE...**

Nous, nous avons choisi  
de nous défendre et de lutter ! 

**PARCE QUE C'EST NOTRE AVENIR QUI EST EN JEU !**

## Et dans le détail....

L'UTP et la CFDT, dans la précipitation, voulaient négocier cet accord avant le 1<sup>er</sup> Octobre. Les aides financières supra-légales de l'Etat touchées par les entreprises et les 10% minimum supplémentaires pour l'indemnisation des salarié(e)s étant conditionnées à la signature d'un accord avant cette date.

Avant la deuxième vague de Covid-19, le gouvernement a repoussé la date butoir permettant la signature d'un accord...

**Pour autant, au titre de l'urgence, UNSA et CFDT ont préféré signer un accord a minima, en faveur des patrons, plutôt que d'œuvrer pour obtenir de véritables garanties pour les salarié(e)s !**



**Pour SUD-Rail, et c'est une revendication forte, la mise en place éventuelle de l'activité partielle de longue durée doit être protectrice pour l'emploi des salarié(e)s. Avec l'accord dénoncé par SUD-Rail, les employeurs auraient pu licencier malgré les efforts que les salariés auraient consentis pour sauver leurs emplois !**

**FAKE  
NEWS**

**L'accord APLD de branche signé par la CFDT et l'UNSA est supérieur au dispositif de droit commun**

Le dispositif d'activité partielle de longue durée, crée suite à la crise du Covid19 déroge au dispositif de droit commun sur le chômage partiel. L'UNSA et la CFDT veulent faire croire qu'ils ont obtenu plus que le droit commun alors même que le dispositif n'est pas le même. Plusieurs modalités

contenues dans le dispositif APLD ne sont pas prévues dans le droit commun. Faire la comparaison entre ces deux dispositifs revient à désinformer les travailleurs du rail. La réalité, c'est que les réformistes ont validé les minimas du dispositif APLD !

**Pas de protection de l'emploi, pas de rémunération complémentaire, et tout ça, pour une période de 36 mois.... Renouvelable pour 4 x 6 mois ! Merci qui ! ?**

**A qui se serait appliqué cet accord ?**

La liberté était laissée aux patrons de chaque entreprise de définir quel personnel sera mis sous le régime APLD.

**Position SUD-Rail :** contre. Alors que seuls certains services ou métiers sont directement impactés par la baisse d'activité, le libre choix laissé aux entreprises leur permettrait de placer des métiers en activité partielle sans baisse de charge effective, et donc de faire de la productivité.

**Position UTP/CFDT/UNSA :** Pour

**Durée de l'accord**

Alors que la durée maximale fixée par décret devrait être de 36 mois. Avec le système de renouvellement, il aurait été valable jusqu'en 2025, utilisable au gré des envies patronales !

**Position SUD-Rail :** il est inadmissible de laisser les salariés devant une telle inconnue qui génèrera stress et mal être. Sur cette période de 3 ans de validité, il est hors de question de laisser libre cours aux employeurs. La durée de l'accord doit être réduite et sa mise en œuvre encadrée plus fortement !

**Position UTP/CFDT/UNSA :** Pour

## Réduction de l'Horaire de travail :

L'accord indique que la réduction peut être au maximum de 40%, elle est égale au seuil fixé par le décret. **Ce que l'UTP n'a pas voulu cadrer, c'est la modalité de calcul des 40%...**

**Position SUD-Rail :** un taux d'utilisation ne correspond à rien dans nos métiers. Avec cet accord, le patron aurait pu réduire de 40% la durée d'une Journée de Service prévue, en y intégrant du chômage partiel imposant au salarié les mêmes frais de garde d'enfants, de trajet, de repas, etc... pour un salaire plus bas ! Inadmissible ! Pire, dans l'accord, la réduction de 40% est calculée sur la durée annuelle du travail voire même sur la durée de l'accord, comme le précise le décret dans son article 4 : « Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ».

**Inadmissible. Cela aurait permis aux patrons d'imposer une réduction de quasiment 100% sur certaine période !**

Pour SUD-Rail, il est nécessaire de réduire au strict nécessaire la réduction du temps de travail et de plafonner son utilisation par période !

## Engagement en matière de maintien dans l'emploi

L'accord UTP/CFDT/UNSA prévoit une protection relative des salariés en APLD des licenciements économiques en utilisant les plans de sauvegarde de l'emploi.

Les salariés qui n'auraient pas été placés en APLD, peuvent eux subir l'ensemble des dispositions prévues par les réformes Macron au code du travail (soutenu par la CFDT..encore eux).

C'est-à-dire des licenciements économiques.

**Position SUD-Rail :** l'accord de branche aurait dû prévoir l'interdiction aux entreprises d'utiliser des mesures de plans sociaux pour tous les salariés pendant la période de l'accord.



Alors même que l'accord prévoit la réduction du temps de travail et la baisse de rémunérations des salarié(e)s, il est simplement demandé que les dirigeants et actionnaires prennent en compte la situation économique avant de se verser des primes ou dividendes mais aucune disposition réellement volontariste n'est inscrite pour que tous participent aux plans économiques (l'APLD en est un).

**Encore une fois, ce seront les mêmes qui vont payer la facture !**



## Engagement en matière de formation professionnelle

L'accord invite les salariés à utiliser leur compte personnel de formation au lieu d'être en activité partielle !! Tout en annonçant une rémunération à 100% comme étant un cadeau, sauf que ces dispositions sont prévues au décret !

**Position SUD-Rail :** Le salarié doit avoir le libre choix de pouvoir recourir à son CPF pour se former et acquérir des compétences supplémentaires pendant la période de chômage partiel. Si cette formation ou acquisition de compétences concerne directement son métier, elle doit être valorisée dès son retour de formation selon un dispositif à négocier en entreprise.

## Salaires et rémunération des dirigeants et actionnaires

# Cet accord est bien loin d'un accord équilibré et protecteur pour les salariés



**SUD-Rail participera aux futures négociations de mise en place d'APLD dans les entreprises avec le mandat unique d'agir dans l'intérêt des salariés.**

**Toutes nos signatures d'accord ne le sont que dans ce cadre. Ce qui explique sans doute que nous ne les signons pas toujours.**

Les entreprises vont être amenées à négocier pour mettre en place cette mesure gouvernementale.

Personne ne peut nier que les situations dans le monde du travail, et donc dans le monde ferroviaire, sont compliquées. Mais qui peut présager d'une situation courte ou longue ? Personne !

Pour autant pas de chèque en blanc à nos dirigeants !

**Il faut apporter les bonnes réponses Dans chaque instance et chaque entreprise qui sera consultée pour la mise en place d'APLD, SUD-Rail défendra les cheminots, leurs emplois, leurs quotidiens et leur pouvoir d'achat en revendiquant :**

## Mesures salariale :

- ↗ Complément de rémunération versé par l'employeur afin d'atteindre 100% de la rémunération nette de base.
- ↗ Maintien des cotisations prévoyance et santé
- ↗ Maintien de la part de versement employeurs à destination des activités sociales
- ↗ Annulation des primes et gels des salaires des salariés dirigeants ou actionnaires, sauf si mise en place de révision à la hausse généralisée des salaires sur la durée de l'accord.
- ↗ Maintien des versements des cotisations patronales à la CPR et aux caisses de retraite

## Formation :

- ↗ Utilisation du Compte Personnel de formation y compris sur des périodes non chômées et sans limite du nombre d'heure.
- ↗ Abondement de l'employeur des heures utilisées à hauteur de 20%
- ↗ Maintien de la rémunération à 100% sur les périodes de formation
- ↗ Accompagnement par l'entreprise pour la mise en place de dispositifs de formation.

## Garantie de l'emploi :

- ↗ Pas d'utilisation en activité partielle de droit commun pour les emplois ou service non concernés
- ↗ Interdiction aux employeurs d'utiliser des plans de suppressions d'emploi (PES,..) sur la durée de l'accord, y compris pour les services non concernés par la mise en œuvre de l'APLD

## Utilisation :

- ↗ Programmation des journées chômées entière avec délai de prévenance de 10 jours calendaires.
- ↗ Mise en place d'un système de rotation entre agents d'un même service.
- ↗ Pas plus de 30% d'activité partielle sur un mois calendaire
- ↗ Définition exacte des métiers et services concernés
- ↗ Aucun contact entre l'employeur et les salariés lors des journées d'activité partielle.

