

APLD INDIVIDUALISEE

POUR QUE L'APLD NE SOIT PAS UNE PUNITION

Depuis le 1^{er} octobre les salariés en activité partielle (AP) sont passés sous le régime de **l'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE**, accord groupe d'une durée de 24 mois. Chez SES, la direction a souhaité appliquer cet accord pour une durée de 24 mois **par salarié**, ce qui voulait dire 12 mois en AP et 12 mois en absence autorisée.



Suite à la déclaration ci-après de **FO** lors du CSE du 19 novembre, la direction nous a écouté et est revenue sur sa position.

Ainsi, la période de mesure individuelle d'APLD est réduite à 16 mois au lieu de 24 mois.

Ce n'est pas ce que **FO** demandait mais compte tenu de la situation financière de SES, c'est un grand pas.

Ainsi pour 1 pers en chômage total depuis le 1er octobre 2020, cette personne ne pourra pas être au chômage plus de 8 mois consécutifs soit jusqu'au 30/05/2020 . Elle passera ensuite en absence autorisée pour les 8 mois suivants soit jusqu'au 31 janvier 2022

L'accord APLD étant applicable jusqu'au 30/09/2022, il restera 8 mois, ce qui donnera 4 mois en APLD et 4 mois en absence autorisée.

✉ contact@fo-safran.com

🔗 fo-safran.com

f Suivez-nous !

*Mieux informé, mieux accompagné,
j'adhère à **FO** !*



DECLARATION de FO au CSE

Dans le contexte des crises sanitaire et économique que nous traversons et faisant suite à 6 mois de mesures AP Covid, SAFRAN a négocié et mis en place un accord groupe sur l'APLD applicable à partir du 1er octobre 2020 pour une durée de 2 ans.

Après avoir informé les délégués syndicaux de SES, la Direction présente ce jour le projet de mise en place de l'APLD à 50% sur une période de 24 mois de façon individuelle par salarié, et officiellement pour des raisons économiques.

Passer les salariés en APLD à 50% sur 24 mois signifie être en chômage total pendant 12 mois (sans lissage de la rémunération prévue à ce jour) et en activité ou absence autorisée payée les 12 mois suivants.

Sachez que **FO** est défavorable à cette solution.

En effet, selon **FO**, cette période de 1 an en AP totale semble beaucoup trop longue au regard du contenu de l'accord et de sa philosophie qui stipule clairement une période maximale de 6 mois individualisée et donc maximum 3 mois en AP totale si APLD de 50%. Cette période peut certes être exceptionnellement dépassée, mais un facteur x4 n'est pas acceptable.

Pour information, sachez que la coordination **FO** a proposé à la DG Safran dans la négociation en cours de l'avenant N°1 de l'APLD, de cadrer la limite de durée maximale à 9 mois pour la période à considérer par salarié.

La mise en place de l'APLD sur 24 mois par salarié serait catastrophique pour les personnes concernées d'un point de vue financier (salaire de 84% du net et perte totale du 13^e mois) et social (RPS, rupture du lien avec l'entreprise).

Après 6 mois d'AP, demander à un salarié de faire un an de plus en chômage partiel total accélèrera la fuite des compétences et fragilisera le potentiel de reprise de SES. Les salariés de SES attendent un autre projet de carrière de la part de la direction que d'être écartés totalement des activités de l'entreprise pendant 1 an.

Notre Directeur Général Monsieur Philippe Petitcolin s'est clairement exprimé sur le sujet : **« il est essentiel que les salariés conservent un lien avec l'entreprise »**.

De plus, à Safran Engineering Services, suite au nouvel enjeu capacitaire de 509 personnes sur 1250 salariés, FO s'inquiétait déjà du maintien des compétences pour s'adapter à la charge à la sortie de crise.

La conséquence de ces 2 facteurs cumulés risquerait d'entraîner également une réduction du spectre de développement commercial.

En conclusion et pour rappel, l'APLD est fait pour préserver l'emploi et les compétences, dit le directeur des affaires juridiques et sociales du groupe.

Nous vous remercions de votre écoute et espérons que vous serez sensibles à nos arguments pour votre décision de condition de mise en place de l'APLD.

Les élus et représentant FO au CSE.