



AVENANT N°1 DE L'ACCORD DU 10.12.2020 RELATIF À L'APLD, LA CGT SIGNE !

**Pour préserver les droits des salarié·es, la CGT signe et
CONTINUE DE LUTTER POUR LE MAINTIEN INTÉGRAL DE SALAIRE**

Qu'est-ce que cet avenant et qu'est-ce que cet accord ?

Cet accord a mis en place dans la branche un dispositif « d'Activité Partielle de Longue Durée », visant à éviter certains licenciements économiques. Une entreprise confrontée à des difficultés peut ainsi baisser le temps de travail des salarié·es pour éviter les licenciements, et percevoir une aide : c'est ce qu'on appelle communément le « chômage partiel ».

Ce dispositif permet de maintenir la rémunération à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de congés payés par heure chômée, parallèlement à la réduction de l'horaire de travail allant jusqu'à 40 % de la durée légale. Le maintien de salaire est largement financé par l'État (60 % de la rémunération horaire brute). En contrepartie, l'accord mettant en place ce dispositif interdit de procéder à des licenciements collectifs sous la forme d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) visant les salarié·es placé·es sous ce dispositif.

Le dispositif arrivait à échéance au 31 décembre 2022. L'avenant n°1 le prolonge jusqu'au 31 décembre 2026.

Pourquoi la CGT a-t-elle signé cet avenant ?

La CGT portait la revendication d'un maintien intégral des salaires dans les négociations. Cette revendication n'a pas abouti, Hexopée refusant toute négociation à ce sujet.

Cependant, en l'absence de dispositif d'APLD, les difficultés financières liées notamment à l'explosion des coûts de l'énergie et au gel des financements publics auraient permis aux employeur·ses la mise en œuvre massive de plans sociaux, la tentation étant grande pour certain·es de se « débarrasser » à cette occasion des salarié·es les plus qualifié·es et les moins mal rémunéré·es. L'accord permet d'éviter un certain nombre de licenciements (il sera difficile pour les employeurs de justifier le non-recours à ce dispositif et licencier) et de limiter la perte de revenu (Indemnité chômage de 57 % du salaire brut de référence contre 70 % pour l'APLD).

Une situation qui pour autant n'est pas satisfaisante

La précarité et les bas salaires dans le secteur placent de très nombreux et nombreuses salarié·es sous le seuil de pauvreté alors même qu'ils et elles ne sont pas en APLD.

Avec 30 % de rémunération en moins dans le cadre de l'APLD, la situation économique des salarié·es se dégradera donc fortement. Si le dispositif permet d'éviter pire encore, il n'est pas une fin en soi :

LUTTER POUR DES FINANCEMENTS PUBLICS ET LE MAINTIEN DES EMPLOIS DANS LA BRANCHE, AVEC DES RÉMUNÉRATIONS DÉCENTES ET LA FIN DES TEMPS PARTIELS RESTE UNE NÉCESSITÉ !

La CGT Educ pop continue à œuvrer en ce sens et appelle l'ensemble des salarié·es à s'organiser syndicalement pour cela !