



Groupe ADP

## FACE À LA CRISE : AGIR VITE, PENSER PLUS LOIN !

« Grâce à vous, le **SNTA-CFDT** dispose de **trois sièges au CSE**, deux dans le deuxième collège et un dans le troisième, et le score obtenu aux dernières élections permet au **SNTA-CFDT** de se positionner, comme :

- \* Seconde organisation syndicale représentant les cadres
- \* Quatrième syndicat du groupe Aéroports de Paris. »

### Extrait de la Déclaration du SNTA-CFDT ADP

#### au CSE du 21 septembre 2020 : « Information sur les Négociations »

« Nous, élus CSE du SNTA-CFDT, regrettons vivement l'absence totale d'information au Comité Social et Économique des éléments structurants servant de base aux négociations actuelles tant en termes de Rupture Conventionnelle Collective, d'Activité Partielle Longue Durée que d'Accord de Performance Collective.

Certes nous n'ignorons pas que le CSE n'est pas une instance de négociation, mais nous rappelons que cette instance est composée d'élus issus de syndicats non représentatifs (soit 2 sur les 5 syndicats siégeant au CSE). Ces syndicats représentent un nombre important de salariés de toutes les catégories de l'entreprise, avec leur sensibilité propre.

Si le CSE ne dispose lui, d'aucune information, celle-ci circule et par ailleurs, et, comme nos électeurs nous nous étonnons parfois de ce que nous entendons. »

**En effet, n'étant pas «partie prenante» aux négociations alors en cours nous ne disposons que d'informations limitées sur les accords, d'où cette déclaration et nos demandes insistantes lors des CSE.**



### ➔ Qu'en est il de la structuration des accords ?



Comme vous le savez, les négociations entre la Direction et les trois OSR de l'entreprise ont porté sur 3 accords :

- ◇ Un accord de Rupture Conventionnelle Collective (RCC),
- ◇ Un accord de Performance Collective (APC),
- ◇ Un accord sur l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).



La négociation de ces accords a été précédée de celle d'un accord de méthode précisant la période, les informations nécessaires et les dates des grands rendez-vous qui ont rythmé cette négociation. Ceci a permis d'avoir une vision de la situation de l'entreprise.

Un préambule commun relie les 3 accords. Il contient un certain nombre de clauses essentielles et d'engagements :



- ◇ Clause de garantie de l'emploi,
- ◇ Clause de réembauche,
- ◇ Engagements de l'État sur le non-versement de dividendes et stabilité du capital jusqu'en juin 2022.

➔ La **CFDT** a toujours privilégié la négociation d'entreprise.

Pour la **CFDT**, la gestion de l'emploi doit en priorité passer par la négociation, elle devient le vecteur privilégié pour faire face aux mutations de l'activité et de l'emploi.

Mais avant de s'y engager, des précautions sont à prendre et des garde-fous sont à poser.

➔ **Pourquoi ces accords ? Que doivent - ils contenir ?**

**L'ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)**

C'est un dispositif qui permet à l'entreprise, par accord collectif, de supprimer des postes sans passer par des licenciements, et de se séparer de ses salariés uniquement volontaires au départ. Le contexte qui amène l'employeur à négocier une RCC doit apparaître dans le préambule de l'accord.

**Pas de RCC sans négociation ni signature d'un accord majoritaire !**

L'employeur ne peut pas décider seul de sa mise en place.

En contrepartie des suppressions d'emplois qu'elle permet, la RCC donne la possibilité de verrouiller le dispositif. **Pendant la période de sa mise en œuvre, tout licenciement pour motif économique est exclu.** Il n'est ainsi pas possible de procéder à des « licenciements contraints » pour atteindre les objectifs programmés en termes de suppressions d'emplois.

**Quels sont les éléments qui doivent figurer dans l'accord de RCC ?**

Les dispositions du Code du travail donnent le cadre du contenu de l'accord.

- ◇ Les conditions que doit remplir le salarié pour prétendre au départ
- ◇ Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ
- ◇ Les modalités de calcul des indemnités de ruptures garanties au salarié
- ◇ Les modalités de présentation et d'examen des candidatures
- ◇ Un délai de rétractation
- ◇ Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié
- ◇ Des mesures visant à faciliter l'accompagnement ou le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, des actions de formation, de VAE...



**Mise en œuvre du dispositif**

**Le dispositif mis en œuvre est fondé exclusivement sur le volontariat.**

Avant d'entrer en application, l'accord doit être validé par l'administration.

Dès lors que l'accord RCC est validé, l'employeur peut engager la rupture du contrat des salariés remplissant les critères et qui se sont portés volontaires au départ. Il faudra néanmoins attendre la fin du délai de rétractation prévu par l'accord pour acter définitivement la fin du contrat.

Le salarié peut prétendre aux allocations chômage, ainsi qu'aux indemnités fixées par l'accord. Ces indemnités de rupture sont soumises au même régime fiscal que celles versées dans le cadre d'un PSE (exonérées d'impôts et de cotisations jusqu'à un certain plafond).

*L'enjeu de la négociation est d'obtenir un certain nombre de mesures d'accompagnement (système de préretraite, aides conséquentes à la création d'entreprise, financement de formation longue durée, reclassements externes prénégociés, renonciation à tout licenciement pour motif économique pendant la période de mise en œuvre de l'accord RCC, etc.)*

➔ Pour la **CFDT**, un accord de RRC peut être une monnaie d'échange dans un Accord de Performance Collective (APC).

**SUPPRESSION DES EFFECTIFS**



## L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

Ce type d'accord a pour objet de préserver et développer l'emploi et de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.

Selon les dispositions du code du travail l'accord peut :

- ◇ Aménager la durée du travail (modalité d'organisation et répartition),
- ◇ Mettre en place ou modifier des conventions de forfait,
- ◇ Aménager la rémunération (dans le respect des salaires minima),
- ◇ Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.



Et aussi contenir des clauses facultatives portant sur :

- ◇ Les modalités d'information des salariés sur l'application de l'accord,
- ◇ Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux, etc., fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés,
- ◇ Les modalités de conciliation de vie professionnelle/ vie personnelle et familiale des salariés.

Ainsi, **l'APC permet de modifier trois principaux aspects du contrat de travail** : l'aménagement et la durée du travail ; la structure et le niveau des rémunérations ; la mobilité professionnelle et géographique. Toute mesure négociée dans l'APC s'impose alors au contrat de travail, **et les salariés qui s'y opposent s'exposent à un licenciement pour cause réelle et sérieuse.**

Les APC sont relativement peu encadrés. Comme ils ne sont pas uniquement circonscrits à l'emploi et qu'ils peuvent prévoir des dispositions répondant « aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise », il faut être vigilant quant à la rédaction du préambule. Celui-ci devra obligatoirement définir les objectifs d'emplois maintenus, ou créés, les compétences développées, les nécessités de fonctionnement, etc.

➡ **La CFDT appelle à la plus grande vigilance lors de la négociation d'un APC, afin qu'il ne se résume pas à un outil de gestion accepté dans un environnement de contraintes et qu'il soit conclu pour une durée déterminée en prévoyant des clauses de revoyure et de retour à meilleure fortune.**

## L'ACCORD D'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE (APLD)

**L'activité partielle de longue durée (APLD) en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020 permet aux entreprises viables de passer le cap d'une réduction durable d'activité en sauvegardant l'emploi et maintenant les compétences, et pour les salariés, d'éviter le risque d'un licenciement et mettre à profit le temps non travaillé pour se former.**

L'accord doit obligatoirement mentionner :

- ◇ La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- ◇ Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif,
- ◇ La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- ◇ Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- ◇ Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.



Il peut également prévoir des clauses facultatives similaires à celles de l'accord d'APC (voir ci-dessus).

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs. La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut pas dépasser 40% de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

***Au niveau national ainsi qu'au sein des entreprises, la CFDT porte ce dossier et agit pour obtenir les meilleures conditions possibles afin de préserver le maintien dans l'emploi des salariés.***

➡ ***Pour la CFDT ne pas se donner les moyens de bénéficier pleinement de l'APLD serait une grave erreur, tant économique que stratégique.***

Contactez-nous: CFDT / ADP Roissy - Gare TGV - Module MN /Tel : 01 48 62 10 24/ Courriel : [cfdtry@adp.fr](mailto:cfdtry@adp.fr)

CFDT / ADP Orly / Courriel : [cfdtol@adp.fr](mailto:cfdtol@adp.fr)

## → Qui peut signer ces accords ?



Un accord majoritaire doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives recueillant plus de 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles, ou à défaut, plus de 30 %. Mais dans ce cas, l'accord doit être validé à la majorité des salariés lors d'une consultation spécifique, un référendum des salariés mis en place par l'entreprise.

## → Que se passe-t-il s'ils ne sont pas signés ?

La Direction peut décider de mettre en place, un ou des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

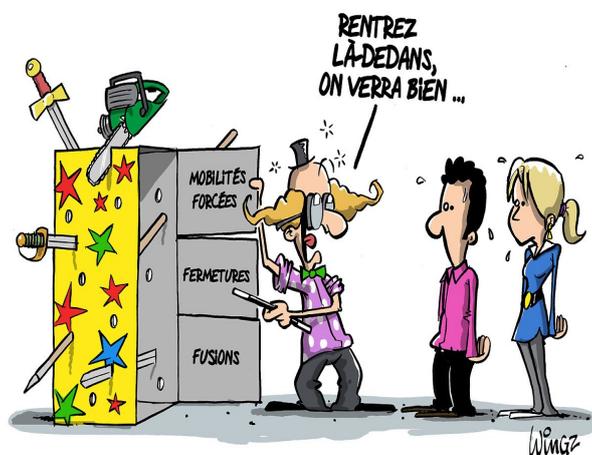
Un PSE peut être établi soit dans le cadre d'un accord collectif prévoyant un Plan de départs Volontaires (PDV) soit unilatéralement par l'employeur.

Le choix lui incombe et il n'est pas obligé d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales.

En cas d'échec des négociations actuelles, et de non-signature des accords, nous sommes persuadés que la Direction ne réouvrira pas de nouvelles négociations.

Elle mettra en place de manière unilatérale, un ou des PSE prévoyant des licenciements sans PDV, et sans reprendre toutes les mesures négociées et les avancées figurant notamment dans l'accord de RCC. De plus, elle pourra mettre en place de manière drastique et unilatérale les mesures d'économie déjà prévues dans l'accord d'APC et même aller au-delà en modifiant les notes d'application du manuel de gestion.

## RÉORGANISATION DES SERVICES



*Pour faire face à la crise sanitaire, économique et environnementale qui touche le monde du transport aérien, notre entreprise doit, sans plus attendre, s'adapter durablement.*

*Portée par ses valeurs, et avec pragmatisme, la CFDT sait regarder la réalité en face pour mieux l'appréhender et sait s'engager afin de défendre, représenter et soutenir tous les salariés.*

*Nous avons conscience que les accords précités auront un impact conséquent sur le quotidien des salariés. Mais il nous semble que les négociations qui se sont achevées ont permis d'obtenir des avancées et des garanties significatives qui encadrent et limitent leurs effets négatifs.*

**Au moment du choix, il convient de prendre tout cela en considération.**



**Pour la Cfdt, la non-signature des accords, ouvrirait une période d'incertitudes qui, s'ajoutant à la crise, pèserait lourdement sur le devenir des salariés !**