

## La seconde réunion de négociation a eu lieu ce mercredi 21 Juillet...

... **Et il y avait urgence !** Si la CFTC avait demandé, dès le 01 juin (voir au verso), l'ouverture de discussion concernant la modification législative concernant les règles d'indemnisation de l'activité partielle, c'est bien car le porte-monnaie des salariés fera grise mine avec un paiement à 60% du brut (72% de net) lors des périodes d'AP (Activité partielle) dès le 01 juillet. A comparer avec les 70% du brut (84% du net) touché jusqu'alors.  
**Une perte de 12% du salaire net tout simplement inacceptable.**

La Direction a choisi d'ouvrir la négociation sur le régime de l'APLD. Lors de la première réunion, la CFTC s'était positionné pour qu'à minima, les équilibres d'indemnisation que nous connaissons dans le cadre de l'AP soient préservés. **La CFTC a été entendu et voici le détail les propositions de la Direction :**

### En cas d'activité partielle longue Durée :

- 84% du salaire net pour les ouvriers et TAM (70% du brut)
- La possibilité de maintenir la rémunération par l'utilisation des heures de compteurs individuels reste maintenue
- Maintien des acquis de la convention collective pour les cadres

**La période de référence de l'accord sera de 36 mois. Les périodes cumulées d'APLD ne peuvent cumuler 24 mois au maximum**

**La Direction souhaite une mise en application au 01 septembre 2021.**

**Au cours de cet accord, la Direction s'engage en parallèle à :**

- Ne pas avoir recours à des licenciements pour motif économique (pas de plan social)
- De renforcer la politique d'emploi jeune et d'apprentissage
- De proposer des actions de formation lors des périodes d'APLD pour les salariés volontaires en maintenant la rémunération à 100%
- La création d'une commission de suivi de l'accord par les parties signataires

### Les points positifs :

- C'est le maintien du niveau de l'indemnité que nous connaissons dans le cadre de l'AP pour toutes les catégories socio-professionnelles
- C'est la possibilité de réaliser des actions de formations en cas d'APLD pour maintenir la rémunération et acquérir de nouvelles compétences. La CFTC a insisté sur le fait que les formations doivent être accessibles rapidement et qu'un catalogue puisse être créé permettant de véritables formations, valorisantes et attrayantes, disponibles pour tous.
- C'est la garantie d'une absence de plan social sur toute la durée de cet accord. En ces temps si troubles ou les crises se multiplient, la protection des salariés est la priorité de la CFTC

### Ce que nous regrettons :

- C'est que la Direction ait refusé notre demande sur l'effacement des compteurs négatifs de modulation,
- C'est que la Direction n'ait pas conservé, comme nous le souhaitions, le maintien de la rémunération pour les TAM en forfait jour.

**Au regard d'une crise sanitaire qui n'en finit pas et d'une crise de semi-conducteur dont nous subissons chaque jour les impacts, la préservation des emplois et le maintien d'un taux d'indemnité fort sont essentiels. Si ces équilibres sont effectivement présents dans cet accord, beaucoup de choses restent à construire dans le domaine de la formation. Nous y veillerons !**

