



## **Activité partielle, APLD... Il est temps de mettre fin aux manipulations et aux mensonges !**

Depuis le début de la crise COVID, les mesures sanitaires limitant les déplacements s'enchainent. Confinement, télétravail, couvre-feu... Toutes ces mesures impactent l'activité de transport ferroviaire avec des taux de remplissage en berne et des plans de transports qui ne cessent de faire le yoyo. Afin de pouvoir obtenir une meilleure prise en charge pour les cheminot·e·s SNCF que celle imposée par les décrets gouvernementaux, et après plusieurs semaines de négociations avec l'entreprise, SUD-Rail a validé un texte qui sécurise, quel que soit son statut, chaque salarié·e confronté·e à une baisse d'activité dans le cadre de cette crise sanitaire. Depuis cette signature, les cheminots font face aux mensonges et aux contrevérités répandus par certains qui tentent de faire de l'électoratisme en instrumentalisant la situation. SUD-Rail a donc décidé de rétablir quelques vérités !



### **Sans signature de l'accord APLD, la SNCF n'aurait pas pu mettre en place l'activité partielle dans l'entreprise ?**

**Faux**, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle permet à la SNCF de recourir à l'activité partielle de manière unilatérale et quand elle le souhaite. Donc quand une organisation syndicale inonde les cheminot·e·s d'expressions mensongères sur le fait que c'est la signature de SUD-Rail qui a permis d'introduire le chômage partiel à la SNCF, soit elle est très mal informée, soit elle organise une manipulation de masse visant à discréditer ceux qui se préoccupent en premier lieu des salarié·e·s avant leurs intérêts particuliers.



### **L'accord APLD fait baisser la rémunération des cheminots en activité partielle ?**

**C'est faux**, le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle prévoit que le taux de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de 70% de la rémunération horaire brute de référence. Ce qui veut dire que sans les négociations menées par SUD-Rail, les agents placés en chômage partiel auraient subi une perte énorme sur leurs salaires, sans compter l'ensemble des allocations, indemnités, EVS qui ne sont pas pris en compte dans les décomptes officiels. Comme lors du premier confinement de 2020, pendant que ceux qui aujourd'hui répandent des contres vérités limitaient leurs actions à réclamer des masques FFP2, l'action de SUD-Rail a permis de rehausser les plafonds fixés, d'intégrer les indemnités fixes mensuelles, de définir un plancher d'indemnisation et de ne pas toucher les droits à congés et à repos.

Pour rappel, dès avril 2020 et lors de la négociation APLD, nous avons obtenu :

**Le maintien à 100% de la rémunération fixe sur les heures d'activité partielle, incluant la prime de travail, la prime de traction, la prime de réserve, ainsi que l'ensemble des indemnités fixes mensuelles. L'activité partielle sera sans impact sur « la Prime » ainsi que sur la Prime de Fin d'Année (PFA), les gratifications d'exploitation (GAEX) et de vacances (GRAVAC). L'Activité Partielle est également sans impact sur la rémunération due pendant les congés (notamment l'acompte congé pour les agents de conduite).**

**Pour les salarié·e·s dont les éléments variables de solde (primes et indemnités de nuit, de dimanche...) représentent une forte proportion de la rémunération, l'accord établit la garantie d'une rémunération au titre des heures chômées égale à un minimum de 80% de la rémunération brute (90% du net)**



## L'accord APLD limite le recours à l'activité partielle ?

Alors que l'entreprise aurait pu placer certains agents en activité partielle pendant 70%, 90% voire 100% de leurs temps de travail, l'accord permet de limiter le recours à l'activité partielle sur 40% du temps de travail (calculé au semestre).

**VRAI**



## L'activité partielle ne compte pas pour la retraite ?

On entend dans certaines déclarations d'une organisation syndicale bien attentionnée que l'activité partielle issue de l'accord APLD ne compterait pas pour la retraite. Bien entendu c'est faux, **cet élément majeur a été intégré dans l'accord et un décret gouvernemental du 1er décembre 2020** garantit que les périodes chômées seront intégralement prises en compte.

## L'accord APLD empêche le licenciement économique des contractuel·le·s ?

C'est vrai, et ceux qui affirment que cette disposition de l'accord permet d'introduire le licenciement dans l'entreprise démontre leur méconnaissance du contenu des contrats de travail de droit privé des cheminot·e·s qui ne sont pas au statut.

**VRAI**



## L'accord APLD crée des inégalités entre les cheminots ?

Non, c'est tout le contraire, contrairement à l'activité partielle covid qui permet à l'entreprise de faire comme bon il lui semble, l'accord APLD introduit la notion d'équité entre les salarié·e·s d'un même collectif de travail. Ce qui veut dire que l'activité partielle, ce n'est pas à la tête du client mais qu'elle doit être également répartie entre les agents.

## L'accord APLD ne s'applique pas dans tous les CSE ?

Actuellement, avec l'activité partielle dérogatoire « Covid », certains CSE voyageurs profitent du faible cadrage de ces dispositions, bien inférieures à celles de l'accord APLD, pour ne pas mettre en place l'accord tout en recourant à l'activité partielle « covid ».

Cette non-mise en place permet des dérives comme le recours à l'activité partielle bien supérieur au 40% prévu dans l'accord, l'inégalité d'utilisation entre agents d'un même collectif, des versements aléatoires de l'ICESR, des modifications de commandes ou de roulement sous prétexte de Covid, l'absence de formation abondée par l'employeur mais également l'absence de transparence et de contrôle par les représentant·e·s du personnel de l'utilisation de l'activité partielle sur le périmètre...

**Aidé en cela par le positionnement d'une organisation syndicale qui préfère fustiger celles et ceux qui agissent pour le quotidien des cheminot·e·s, certaines directions TER sont ainsi tranquilles pour adapter les dispositions de l'activité partielle comme elles le souhaitent, sans les contreparties et les cadrages pourtant prévues par l'APLD !**

## L'accord APLD permet aux agents de partir en formation ?

Dans l'accord, la question de la formation professionnelle a également été abordée. Un salarié qui mobiliserait son CPF en vue de réaliser une formation sur son temps d'activité partielle verrait l'entreprise abonder le montant du CPF de 10% à 50% selon la nature de la formation. Chaque agent devra en faire la demande et sera accompagné pour utiliser son compte de formation et ainsi réduire l'impact de l'activité partielle. **Pour rappel, chaque salarié doit activer le transfert de son DIF vers le CPF (compte personnel de formation) avant le 30/06/2021 afin de bénéficier de la mesure.**

**VRAI**