



ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE: ENJEUX

Nous avons demandé officiellement un calendrier de négociations suite à la volonté exprimée de la Direction de trouver un accord sur le sujet de l'Activité Partielle de Longue Durée pour les PNC AF. Si on entend régulièrement parler de l'APLD comme soutien de l'État aux entreprises de notre pays, il n'en demeure pas moins que le sujet est technique.

Aussi à ce stade de début des négociations, avons-nous entrepris de présenter le sujet et d'en montrer les enjeux pour les PNC.

CONTEXTE

Dès le début de la pandémie de Covid-19 le Gouvernement a mis en place, dès le mois de mars, un système d'aide aux entreprises (l'Activité Partielle) dans le but de maintenir l'emploi et de limiter au maximum les licenciements. Ce dispositif a permis aux entreprises de réduire la durée du travail de leurs salariés jusqu'à 100% tout en maintenant la rémunération de ces derniers (70% du salaire Brut, qui correspond, avec les allègements de charges sociales sur l'indemnité d'activité partielle, à environ 84% du salaire NET).

Par la suite, la prise en charge des rémunérations par l'État a été améliorée afin de réduire au maximum les pertes des entreprises liées au maintien des salaires durant le confinement ; phase critique pour l'activité économique. Durant cette période le taux de prise en charge par l'État de l'indemnité des jours chômés a même été porté à 100% pour la très grande majorité des salariés. **Les hauts revenus sont restés eux, à la charge des entreprises pour la partie de l'indemnité dépassant 70% de 4,5 SMIC c.à.d. pour les salaires supérieurs à 7000€.**

A partir du 1er juin, le Gouvernement a baissé sa participation en passant de 100% à 85% pour la grande majorité des entreprises **sauf pour celles dont le domaine d'activité restait particulièrement touché par la crise, dont le transport aérien (dont Air France). Ainsi dans ces secteurs l'état a maintenu une prise en charge totale des jours chômés à 100% (avec toujours un plafond à 70% de 4,5 SMIC).**

ET POUR LES PNC D'AIR FRANCE ?

La baisse d'activité entraînant la baisse du nombre d'heures de vol n'a quasiment rien coûté à Air France pendant le confinement et continue à ne quasiment rien coûter et cela jusqu'au 31 décembre, date de fin de l'Activité Partielle actuelle.

Seule la rémunération de l'activité vol et le complément pour le maintien au SMMG (mini garanti) sont restés à la charge de l'entreprise durant cette période.

A ce jour et malgré nos demandes, **il est impossible de mesurer individuellement le bénéfice du maintien du SMMG** puisque ce complément de rémunération n'apparaît pas sur les feuilles de paie. Il est noyé dans « l'indemnité d'activité partielle globale ». Un correctif des feuilles de paie entre mars et septembre doit d'ailleurs intervenir en octobre pour se mettre en conformité avec la réglementation. Devront apparaître séparément l'indemnité complémentaire de maintien du SMMG et l'indemnité d'Activité partielle. **L'entreprise se contente actuellement de nous annoncer un chiffre global du coût de la mesure** sur 8 mois estimée à 15 millions d'euros sur notre population PNC sans que l'on puisse le vérifier comptablement.

Le Gouvernement a réaffirmé sa volonté de soutenir les entreprises face à cette crise historique.

Il a décidé de permettre la mise en place de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) à partir de janvier 2021 pour succéder au système d'Activité Partielle (AP) que nous connaissons actuellement.

QUELLE SERAIT LA SPÉCIFICITÉ DE L'APLD PAR RAPPORT A L'AP (actuelle) ?

FINANCIÈREMENT : L'APLD est moins favorable pour les entreprises en termes de prise en charge mais plus contraignante en termes d'engagement sur le maintien de l'emploi. Cependant **l'APLD est plus favorable (pour le salarié et pour l'entreprise) que l'Activité Partielle de droit commun qui prendrait le relais** à compter du 1er janvier 2021 si aucun accord n'est trouvé avec les syndicats PNC sur l'APLD.

LÉGALEMENT : Les décrets rendent nécessaire la signature d'un accord majoritaire entre les syndicats PNC et l'entreprise pour pouvoir mettre en place l'APLD.

	Activité partielle actuelle jusqu'au 31/12.	Activité partielle de longue durée APLD soumise à accord	Activité partielle de droit commun à compter du 1^{er} janv.
Indemnité perçue par le salarié	70% du salaire brut de réf. + indemnité compensatoire pour maintien du SMMG (décision unilatérale pour le PN)	70% du salaire brut de réf. (Plafonné à 4,5 SMIC) + Discussion en cours sur le maintien du SMMG	60% du salaire brut de réf. (Plafonné à 4,5 SMIC) + aucune obligation de maintenir le SMMG
Allocation perçue par Air France de l'Etat	70% du salaire brut de réf. (Plafonné à 4,5 SMIC)	60% du salaire brut de réf. (Plafonné à 4,5 SMIC)	36% du salaire brut de réf. (Plafonné à 4,5 SMIC)
Prise en charge par l'Etat	100% de l'indemnité	85% de l'indemnité	60% de l'indemnité
Reste à charge pour AF	Indemnité SMMG (Nous attendons le chiffre)	15% de l'indemnité + maintien du SMMG	40% de l'indemnité

NB : Le salaire brut de référence correspond au salaire brut moyen de mars 2019 à fév. 2020.

UNE NÉGOCIATION POURTANT SIMPLE ... AU DÉPART

Nous pouvons penser au vu de ces éléments que cette négociation d'APLD, qui va dans l'intérêt de tous, salariés et entreprise, se déroulerait de façon apaisée et sans grande difficulté puisque les décrets avaient clairement vocation à encadrer :

- Le taux d'activité envisagé (limité à 40% dans le dispositif).
- Les conditions dans lesquelles exceptionnellement nous pouvions passer à une activité plus réduite avec un maximum de 50%.
- La répartition de l'activité entre salariés.
- Les garanties en termes d'emplois en contrepartie de l'effort demandé aux salariés et des subventions accordées (84% de sa rému c'est un effort !).
- Les conditions dans lesquelles les dirigeants et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du dispositif.

Des négociations d'autant plus apaisées que concomitamment aux dispositifs d'aides étatiques sur les salaires, notre entreprise a bénéficié d'un prêt exceptionnel de 7 milliards d'euros garantis par l'état.

MAIS, car il y a un « MAIS », l'Entreprise nous dit aujourd'hui ne pas avoir les moyens d'assurer le même niveau de rémunération à l'avenir pour les plus petits salaires (comme ceux des PNC) à partir du moment où l'Etat ne couvrirait plus 100% des indemnités versées. Pourtant il y a de l'argent pour compenser en ce moment la rémunération de ceux qui dépassent 4,5 fois le SMIC soit 7000€... de l'argent pour certains mais pas pour d'autres...

Nous sommes donc priés de trouver rapidement des mécanismes de réduction de coût qui permettraient de continuer à ne rien coûter à l'entreprise pendant les heures chômées.

Et pour cela, la Direction envisage toutes sortes de pistes :

La rémunération, le Mini Garanti, les Compo-Peq LC et MC, l'encadrement PNC... seules les règles d'utilisation sont épargnées mais l'entreprise peut déjà les contourner par le biais des multiples dérogations accordées dans le cadre de la crise Covid19, non chiffrées/valorisées.

Dans un contexte où des accords (qui assurent aux pilotes des carrières moins heurtées par la crise) sont signés avec les PNT, nous ne pouvons qu'être choqués par les demandes qui nous sont faites.

Sachez, chers collègues que nous sommes conscients de la crise que nous traversons, nous sommes convaincus que toutes les solutions doivent être recherchées pour préserver nos emplois et renouer rapidement avec de nouvelles embauches. Pour autant, les espoirs qui étaient nés de la dissolution de JOON avec un dialogue social renouvelé, semblent s'éloigner tant les propositions qui sont sur la table nous ramènent aux heures sombres où notre catégorie de personnel était La Cible.

Les représentants de L'INTERSYNDICALE PNC, SNPNC/UNSA PNC, participent activement à toutes ces négociations dans un souci d'équité intra et inter-catégorielle, de réalisme et d'efficacité,

**EN VEILLANT À CE QUE LA CRISE COVID
NE SOIT NI UN ALIBI NI UN PRÉTEXTE POUR MALMENER NOTRE ACCORD COLLECTIF
QUI COURT JUSQU'AU 31 OCTOBRE 2022.**