

APLD = Activité Partielle de Longue Durée pour le maintien dans l'emploi

A travers cette deuxième communication, le SPL revient sur quatre points suivants.

1. Si l'accord APLD actuel n'était pas validé à travers ce référendum, un autre accord serait-il proposé aux PNT ?

Sur ce sujet, la position de la Direction est claire, elle a confirmé son intention de clore le débat à l'issue de cette consultation, eu égard aux autres catégories de personnels qui se sont décidées en faveur du dispositif. N'oublions pas que le gouvernement a mis en place ce dispositif pour sortir de l'APE transitoire et sécuriser l'emploi sur deux ans. Les bons élèves ont fait leur choix rapidement ; les mauvais élèves devront-ils regretter le leur, après le 1^{er} avril ?

2. Si l'accord APLD n'est pas validé à travers ce référendum, votre rémunération sera impactée dès le 1^{er} avril 2021 . Ci-joints l'explication technique en *italique* et **deux exemples** calculés et fournis par la Paie HOP à toutes les OSR lors des réunions de négociation...

« *Contrairement à l'APLD proposée par cet accord ou à l'APE actuelle (qui offre pour l'instant les mêmes garanties), l'indemnité perçue en JIP par le PNT serait réduite a/c du 1^{er} avril ; elle passerait de 70 % à 60% de sa rémunération brute avec un plafond à 60% de 4,5 SMIC **sans application du dispositif plancher** ».*

Exemple d'un CDB qui toucherait **8000 € net en APE** actuel, a/c du 1^{er} avril, il pourrait tomber à **5450€ net**.

Exemple d'un OPL qui toucherait **4250 € net en APE** actuel, il pourrait tomber à **3600 € net**.

Remarques : l'accord APLD permet aussi de se faire payer 5 jours de CET sur la période, ce n'est pas un détail pour tous ceux qui rencontrent des difficultés ponctuelles, cela représente un montant brut d'un sixième de SMMG. Enfin, l'APLD garantit individuellement une activité minimale de 50%. Rester sans aucune activité pour beaucoup est très problématique : au niveau santé, du moral, des compétences techniques, de la capacité à se remobiliser pour une nouvelle QT, sans oublier l'inévitable coupure du lien avec l'entreprise...

3. Compter sur l'homologation d'un PDV PSE pour garantir l'emploi et les salaires sur la période 2021-2022 est une prise de risque déraisonnable !

Le premier document unilatéral a été retoqué par l'inspection du travail (=DIRECCTE) qui a dû consulter les ministères et la DGAC. Ne jouons pas sur les mots : « *demande d'information complémentaire* » ou « *refus d'homologation* », **le résultat est le même et la déception est immense pour les salariés de HOP prêts au départ** ! Le problème crucial des irrégularités de reclassement est bien au cœur de ce blocage ; reste donc à faire sauter ce verrou !!! Cette situation peut-elle évoluer favorablement dans un contexte si dégradé ou les récentes décisions, prises par Air France, sont de plus en plus déloyales ??? Nous sommes plus que sceptiques ! **La Direction d'Air France persiste à ne pas appliquer la loi et suivre aveuglement son syndicat majoritaire** : dans ces conditions, le sort du prochain dispositif semble déjà compromis ! Les négociations attendues sur ce sujet pourraient être déterminantes, sauf si le SNPL AF intervient dans la discussion, avec l'intention de régler ses comptes, une fois pour toute, avec la filiale HOP et ses représentants syndicaux. La provocation récente d'intégrer de force 116 PNT externes démissionnaires, en lieu et place des PNT de HOP, est un signal destructeur ; cette décision est une insulte supplémentaire, elle démontre bien l'absence de considération et



REFERENDUM APLD



de respect envers ceux qui œuvrent depuis des années pour le Groupe. Devant la passivité complice de la Direction de HOP complètement dépassée, c'est maintenant la justice qui va devoir trancher !

Résumons en termes simples la déloyauté de cette mauvaise nouvelle:

- Faire passer en priorité 116 PNT* externes (sans contrat de travail signé) devant 160 PNT HOP, en CDI, sélections en poche, est insupportable et complètement déloyal.
- Embaucher des PNT supplémentaires en période d'APLD, c'est prouver au gouvernement qu'un besoin en personnel existe alors que les PNT sous contrat du Groupe sont en chômage partiel. C'est déconcertant.
- Détourner l'usage des aides de l'état (prêts accordés en 2020 et allocations d'activité partielle versées depuis avril dernier) sera rapidement rectifié par l'administration. C'est un cauchemar !

**Pour info sur les 116 PNT démissionnaires, la plupart ont retrouvé leur ancien poste : 26 d'entre eux sont dans une situation très précaire parce qu'ils n'ont pas droit au chômage ; c'est sur ce volet qu'il aurait été utile de forcer le verrou ... quant à « nos » 28 stagiaires HOP qui, pour certains, ont fait leur QT, rien n'est prévu à ce jour ... encore une discrimination lourde de symbole !*

En conclusion, le terrain est miné ; il n'est pas favorable à des négociations sérieuses et constructives : l'obligation de reclassement n'est pas digérée par la maison mère ; ce sujet va bien occuper les juges dans ces prochaines années : ce sont eux qui trancheront !

Sans PDV/PSE homologué et sans APLD en vigueur, les PNT de HOP sont licenciables à tous moments. Etes-vous prêts à prendre le risque ?

4. En cas de deuxième « refus » du document unilatéral, nous pensons qu'un **plan B sera mis en place , avec un PSE différent du projet actuel** et des conditions revues à la baisse sous motif que la situation se dégrade encore et encore ... le risque de licenciements contraints, déjà avéré, deviendra imminent. C'est ce chantage qui commence à poindre et peut affoler certains de nos collègues, à juste titre !

Il est urgent de protéger vos emplois ! Il est primordial de garantir votre seuil de rémunérations. Et vite ! C'est tout l'enjeu de l'APLD. A vous de choisir !!!

Dans cette période particulièrement délicate où les risques n'ont jamais aussi élevés au niveau garantie d'emploi, compétences professionnelles, santé, carrière, ... le SPL rappelle aux PNT combien il est important d'être syndiqués et de l'être au bon endroit ! Personne n'est à l'abri aujourd'hui de devoir être assisté, accompagné, défendu ... Au SPL, on n'a pas besoin de « Président » ! Il n'y a pas de contrainte de subordination envers qui que ce soit ; les Délégués Syndicaux sont mandatés par notre bureau pour mener toutes les négociations ! Nul besoin de refaire un vote ou de soumettre une position déjà négociée à une « maison mère » ; nous défendons tous les pilotes de tous les secteurs; on ne sacrifie pas une catégorie de PNT pour favoriser d'autres plus nombreux ! Notre ADN est avant tout la négociation, dans le respect de la loi ; dans le cas contraire, on alerte les dirigeants et, s'il le faut, on la fait respecter par voie de justice; on ne cultive pas l'art du chantage pour satisfaire des enjeux électoraux ou personnels. On ne vend pas de rêve pour augmenter notre représentativité. Notre engagement est de vous accompagner sur tous les sujets, y compris ceux qui dérangent la Direction, celle de Hop, celle d'Air France et de son syndicat majoritaire.

Rejoignez le SPL, vous y trouverez une équipe motivée, soudée et indépendante !

<https://www.syndicat-spl.fr/adhesion-en-ligne/>

Pour recevoir les COMs du SPL sur votre boîte email perso, faites nous le savoir à l'adresse : splcfdt.hop@gmail.com ou via le formulaire de contact: <https://www.syndicat-spl.fr>