

CPPNI Labeur-industries graphique**Consultation nationale sur le projet d'accord DSAP***(Dispositif spécifique d'activité partielle)*

La CPPNI Labeur-industries graphiques (dont la sérigraphie) s'est réunie en visioconférence à deux reprises les 9 octobre et 3 novembre pour négocier un accord de branche de mise en œuvre du dispositif gouvernemental d'activité partielle (APLD devenu DSAP).

Au préalable de la première réunion, un projet d'accord élaboré par la délégation patronale avait été transmis aux organisations syndicales, accompagné d'un document unilatéral d'application pour aider les entreprises à le mettre en œuvre. Ce projet reprenait le dispositif légal, sans amélioration, en y ajoutant un volet particulier sur des actions de formation et la mobilisation de moyens.

La délégation FILPAC-CGT avait élaboré, elle, un document revendicatif visant à préserver l'emploi dans nos secteurs professionnels au regard de la crise économique. Le dispositif DSAP étant un des éléments devant s'inscrire dans un plan plus large et d'accompagnement d'une relance nécessaire de l'activité de la branche professionnelle. Ce document a été communiqué aux autres organisations syndicales et a conduit à la tenue d'une réunion préparatoire à la réunion du 9 octobre en présence de la FILPAC-CGT ; FO ; CFTD et CGC.

La position FILPAC-CGT a été partagée alors par les autres organisations syndicales en s'appuyant sur ce qui avait été obtenu au SYNTEC par exemple : indemnisation allant de 75 à 98 % du brut par paliers. Cette position a été transmise aux patrons et a été également soutenue, en séance plénière, par l'ensemble des organisations syndicales.

Les éléments principaux de notre document se résument dans les points ci-dessous. Il nous faut :

- des garanties en terme de maintien d'emploi, empêcher notamment les licenciements économiques déguisés et les négociations relatives à des accords pouvant entraîner la rupture de contrats de travail, les accords de performance collective et les accords de rupture conventionnelle collective pour la durée du DSAP et au-delà ;
- mettre en place une réelle information des IRP tout au long du dispositif et faire en sorte que dans les bassins d'emploi un accompagnement par la branche professionnelle (CPNEFP et Commissions régionales) puisse intervenir afin d'agir concrètement pour une préservation des emplois ;
- obtenir le maintien intégral du salaire net par extension de l'art 510 de la convention collective ;
- Faire apparaître les contreparties des dirigeants, mandataires et actionnaires, au regard des efforts demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite longue durée ;
- Faire réaliser à partir de la BDES (Base de Données Économiques et Sociales) le diagnostic sur la situation économique ;
- Prévoir que le CSE soit informé et consulté sur le diagnostic réalisé par l'employeur ;
- Faire en sorte que le dispositif DSAP ne puisse pas être mis en œuvre de manière individualisée ;

- Vérifier que le dispositif doit permettre de placer les salariés en activité partielle par entreprise, établissement, partie d'établissement, unité de production, atelier, service ou équipe ;
- Interdire l'utilisation concomitante du dispositif DSAP et de celui de l'activité partielle de droit commun dans la même entreprise sur des motifs différents, ceci de manière à éviter des tensions sociales inutiles (indemnisation, garanties de l'emploi potentiellement différentes) ;
- Prévoir le maintien intégral des cotisations sociales en matière de régime général des retraites, régime complémentaire de retraites, prévoyance et complémentaire santé ;
- Prévoir la neutralisation des effets du DSAP sur les budgets du CSE pour les années suivantes.

Réunion du 9 octobre

Le principal point de blocage, qui a focalisé les débats sur la totalité de la réunion, a été le taux d'indemnisation des heures de travail perdues prises en charge par le dispositif DSAP. Le légal prévoit un maintien à 84 % du salaire net (70 % du brut). Conventionnellement le personnel cadre et assimilé, dispose d'une garantie à 100 % de son salaire en cas de réduction d'horaires (art. 510).

La FILPAC ainsi que CFDT et FO demandent l'extension de cet article à l'ensemble des salariés dans le cadre d'un accord DSAP. À défaut la CFDT propose d'introduire des paliers d'indemnisation pour garantir les bas revenus. La CGC se refuse à toute remise en cause de l'article 510 même temporairement.

Face à cette position commune des organisations syndicales la délégation patronale a souhaité se donner un peu de temps pour apporter une réponse lors d'une nouvelle réunion.

Par ailleurs, la CARPILIG a adressé une note à la CPPNI attirant l'attention de celle-ci sur les équilibres financiers de la Caisse professionnelle de prévoyance et la nécessité d'en discuter.

Réunion du 3 novembre

Au préalable de cette nouvelle séance un projet de d'accord complété a été transmis aux organisations syndicales. Ce nouveau texte précise que :

- cet accord s'inscrit dans un dispositif emplois/ formations/compétences ;
- le diagnostic de branche, en l'adossant aux travaux de l'observatoire (métiers et marchés) ;
- les engagements formation sont renforcés ;
- le délai de prévenance concernant la mise en DSAP et le retour à l'emploi est fixé à 2 jours ;
- la base de calcul (légal) de l'indemnité versée au salarié doit prendre en compte tous les éléments de la rémunération qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant : heures de nuit et du dimanche, hors heures supplémentaires, primes mensuelles, éléments de rémunération variable (commissions etc.), primes versées selon une périodicité non mensuelle (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié et donc affectées par l'activité partielle), etc. ;

- l'accord est adapté avec le document unilatéral pour supprimer toute référence au PSE et ne traiter que de la notion de licenciement économique (protectrice du salarié) ;
- les Commissions régionales de branche de l'emploi sont prévues dans le préambule.

Entre temps le reconfinement du pays a été décidé par le pouvoir en place, ce qui conduit les représentants patronaux à rester sur leur position initiale quant au taux d'indemnisation des heures de chômage partiel. La proposition de paliers d'indemnisation est également rejetée tant par la CGC que par FO.

Après discussions et suspension de séance (dans le cadre de visio-conférence jamais simple à tenir), il ressort qu'une garantie de salaire basée sur les minima conventionnels pourrait être envisagée par la délégation patronale afin d'obtenir un accord de branche.

Une nouvelle réunion de CPPNI sur ce projet d'accord est fixée au 12 novembre en début d'après-midi. Une CPNEFP aura lieu le 10 novembre pour discuter notamment des dispositifs de formation et des moyens à mettre en regard de la situation.

La délégation FILPAC pense qu'il est nécessaire d'engager une concertation, la plus large possible, avec les délégués et élus des entreprises. Pour ce faire et pour ceux qui voudraient et pourraient se rendre disponibles, nous vous proposons de nous retrouver en visioconférence le 12 novembre prochain à partir de 10 heures pour échanger afin de nous positionner et préparer cette prochaine CPPNI.

Vous comprendrez aisément l'importance du sujet !

Merci de prévoir votre participation et nous le faire savoir, afin de pouvoir vous transmettre les liens de connexion nécessaires

Montreuil, le 5 novembre 2020