

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



Le dispositif APLD diffère de l'activité partielle exceptionnelle (APE), mise en place en 2020 auprès des entreprises en grande difficulté, comme le secteur aérien, mais aussi l'automobile (par ex : Renault).

L'APLD est proposée par l'administration aux entreprises dont la survie est fortement menacée, pour prendre le relais de l'APE et pour qu'elles ne déposent pas le bilan dans les deux années qui arrivent ! Bien sûr, le gouvernement exige des contreparties, notamment en matière de maintien dans l'emploi durant la période d'application...

Concernant HOP, par les temps qui courent, avec le refus d'homologation du PDV PSE et les nombreuses irrégularités imposées par la maison mère, il est inutile de vous faire un dessin ! Ils peuvent encore changer le volume du PSE et revenir en arrière en l'alourdissant. Les conséquences sociales et économiques seraient désastreuses.

Considérée comme une aubaine et la seule façon de survivre à court terme par l'ensemble des entreprises concernées, ce dispositif est adopté naturellement par la grande majorité des **Organisations Syndicales Représentatives** (= lire **Responsables** !)

En résumé, **l'APLD est accessible grâce à un accord** alors que l'APE doit être revalidé avec l'administration quasiment tous les mois, c'est au bon vouloir du gouvernement.

Le SPL et la CFDT ont alerté la Direction, dès l'été 2020, sur l'intérêt d'un tel dispositif : l'ensemble des organisations syndicales et les élus CSE ont progressivement soutenu cette requête. Nous avons dénoncé dès le début l'incohérence des prévisions de remplissage et insisté sur une reprise de l'activité beaucoup plus lente avec un risque certain de défaut de trésorerie.

Devant les mauvais résultats enregistrés, Air France n'a eu d'autre choix que d'opter pour l'APLD. Réalistes et solidaires, l'ensemble des OSR et la Direction d'Air France ont signé des accords APLD, protégeant l'ensemble des salariés a/c du 1^{er} janvier 2021.



REFERENDUM APLD

HOP!

Vous l'avez remarqué, chez HOP, on adore prendre des risques et faire compliqué : la Direction a accepté de séparer les accords APLD, à la demande du SNPL HOP, soucieux de ne pas dépendre des collègues Sol et PNC ; la Direction de HOP doit désormais faire face au refus de signature du syndicat majoritaire incohérent, désorganisé, rattrapé par des guerres internes intestines !!! C'est irresponsable. **Même le SNPL AF a signé l'accord APLD afin d'éviter les licenciements contraints** (= pas de PSE possible pour les PNT AF sur la période concernée !!!).

Nous regrettons fermement cette prise de risque ; nous avons prévenu la Direction sur ce cas de figure très embarrassant...

Le sort de l'entreprise concerne **toutes les corporations** ... Un avion ne vole pas sans PNC, sans techniciens, informaticiens, administratifs, agents de plannings et de régulation... Aujourd'hui le Personnel Sol et nos collègues PNC vont bénéficier de l'APLD. Les PNT devront attendre l'issue de ce référendum sinon ce sera l'AP de droit commun, avec les réductions de salaire inévitables.

Vous allez donc être sollicités, à la demande du FUC et du SPL pour une consultation conforme à la loi, afin de vous donner la parole ; c'est la seule possibilité de bénéficier de ce dispositif avantageux et ainsi décider vous-mêmes de votre sort sur les deux années qui arrivent.

En terme de garanties, avec l'APLD (différence notoire avec l'APE), le taux d'emploi de chaque salarié sera scruté individuellement, ce qui évite, comme on le voit aujourd'hui, des différences de traitement entre PNT.

La situation est donc trop grave pour dépendre d'un dispositif transitoire; *a contrario*, un accord comme l'APLD vous protégera dans l'emploi sur deux années.

La consigne SPL est claire : **vous devez voter massivement OUI à la question posée !**



Pour consulter l'ensemble des coms du SPL, RDV sur : <https://www.syndicat-spl.fr/hop/>