

APLD du 06/06 au 06/12

Pourquoi nous ne signons pas

Avenant 3 à l'accord APLD

- *Qu'est-ce ? C'est un avenant qui introduit une nouvelle période d'APLD de 6 mois, du 6 juin au 6 décembre 2022.*
- *Qui sera concerné ? Suivant l'article 2 de cet avenant, à compter du 6 Juin 2022, les personnels concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée relèvent des catégories Non Spécifiques et Spécifiques Indirects, en gros les « Whites ».*

Quels sont les principaux arguments qui nous ont été présentés

- *Le problème de sous-charge en atelier depuis ce début d'année qui ne permet pas de compenser complètement financièrement la structure spécifique et non spécifique White*
- *Mise en APLD des Whites par solidarité financière, car ils peuvent eux assumer un impact versus les Blues dont les salaires sont trop faibles*
- *Pour terminer, protection d'une population White dédiée aux développements, qui pourrait être en sous-charge à l'horizon octobre - novembre 2022*

Questions que nous vous posons

- *Estimez-vous être actuellement en sous-charge, vous les Whites qui êtes dans le périmètre ainsi défini ?*
- *Comment vous, Blues, qui serez dans les secteurs en sous-charge, vivrez-vous le fait de venir travailler alors que vos collègues Whites malgré tout chargés seront eux en APLD ?*
- *Comment pourra-t-on assumer sereinement les missions de support avec cette montée en charge en production prévue aux environs de septembre, alors que l'APLD ira jusqu'au 6 décembre ?*
- *Pensez-vous que discriminer ainsi les catégories améliorera la cohésion de l'entreprise ?*

Ce que nous avons proposé en quelques mots

- *Ne pas opposer les populations face à un problème collectif*
- *Sortir de l'APLD les secteurs à protéger parce qu'ils ont de l'activité voir montée en charge*
- *Donner la capacité aux managers de gérer les besoins d'APLD dans les secteurs qui eux en ont réellement besoin, c'est faire vivre la responsabilisation ensemble de Blue à White*
- *Ne pas se précipiter dans cette décision de demande d'APLD auprès de la DIRECCTE, car avec le temps on se rend bien compte qu'il est probable que peu de personnes puissent réellement en faire et si c'est le cas sur des secteurs limités comme le développement plus tard*

**La direction a décidé par cet avenant APLD de « protéger » le taux horaire .
Espérons que ces femmes et ces hommes qu'on appelle les Whites seront aussi protégés, et non pas mis en difficulté face à une charge de travail équivalente qu'ils devront effectuer en moins de temps. Le risque de décrochage est réel.
NON les White ne sont pas « à sacrifier » pour un ajustement financier arbitraire**

S'opposer parfois

Proposer toujours
Construire souvent