



Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

Montreuil, le 30 mars 2021
N/Réf. : FM/CS n°21 – C 38

Recommandé avec A.R. n°2C 140 889 5783 5

**UNION TLF
TRANSPORT et LOGISTIQUE de FRANCE
Madame Nancy NOEL
Immeuble Cardinet – 8, Rue Bernard BUFFET
75017 PARIS**

**FEDERATION GENERALE DES TRANSPORTS
ET EQUIPEMENTS CFDT
Monsieur Olivier ETHEVE
47/49, Rue Simon BOLIVAR
75950 PARIS CEDEX 19**

**FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRANSPORTS CFTC
Monsieur Guillaume CADART
29, Rue Henri GINOUX
92120 MONTRouGE**

Madame, Messieurs,

Par la présente, la Fédération Nationale des Syndicats des Transports CGT et, conformément aux articles L.2231-8 et L.2232-6 du Code du travail, vous informe exercer son droit d'opposition à l'entrée en vigueur de l'accord du 1^{er} mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans les entreprises des Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, course, commission de transport) et de prestations logistiques.

Il est fait mention que c'est dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire (Covid-19) que le dispositif APLD a été mis en place par les pouvoirs publics. Sa finalité étant de maintenir, dans l'emploi, les salariés.

Aucun lien ne démontre qu'un accord APLD servirait **« réellement d'amortisseur social » dans notre branche. Les études de différents cabinets ou organes publics font états d'une situation plutôt maîtrisée et en amélioration**, et générant de l'emploi pourvu ou à pourvoir.

Les chiffres du 3^{ème} et 4^{ème} trimestre, publiés par l'INSEE, ACCOSS URSSAF, DARES concernant les secteurs d'activités de prestations logistiques et des transports routiers de marchandises, indiquent que, depuis le 4^{ème} trimestre, ces secteurs ont créé 6.350 emplois pour le TRM en un trimestre et 12.400 emplois sur 2020, dans la logistique 1.700 créations d'emplois au 4^{ème} trimestre, quant aux activités de coursiers et messageries, celles-ci ont explosé avec le développement du E-commerce. Même la newsletter du Président de UNION TLF, en date du 19 mars 2021, que nous citons ci-après, va dans ce sens : Contre toute attente notre secteur d'activité ne s'en sort pas trop mal...

La grande majorité des enquêtes ou diagnostics réalisés dresse un constat alarmant avec des conséquences économiques importantes. Il faut rappeler que ces enquêtes ou diagnostics, annexés à l'accord, ont été faits avec des références prises pendant les premiers mois de la pandémie, alors que les activités étaient pratiquement toutes à l'arrêt. Ce n'est plus le cas depuis la fin du second semestre 2020.

Il faut, également, préciser que financièrement certains s'en sortent mieux que d'autres et, au global, nos professions, considérées comme les 2^{ème} de cordé sont indispensables, puisque sans conducteurs, pas de livraison et sans préparateurs de commandes, caristes et autres, pas de chargements de camions. Les études le démontrent, puisque seul le Prisme (Professionnels de l'Intérim) annonce que si + de 185.000 emplois ne sont pas pourvus du fait de la Covid-19, les entreprises ont soit renouvelé leurs CDD, soit les ont confirmés en CDI. Et en ces moments de crise et d'incertitudes, les salariés aussi limitent le fait des turn-over en restant dans leurs entreprises.

Les signataires précisent, dans cet accord, que ce dispositif est destiné à surmonter les difficultés conjoncturelles et en aucun cas pour pallier à d'autres dispositifs (réduction du temps de travail ...), et que le présent accord expira le 30 décembre 2023 pour permettre les homologations des documents transmis par les employeurs avant le 30 juin 2022.

Il n'est pas concevable de fixer ou geler une date aussi longue, elle doit être en lien et en adéquation avec la crise sanitaire et les périodes d'états d'urgence qui, actuellement, courent jusqu'au 31/12/2021, d'où la nécessité d'intégrer une notion de revoyure pour y mettre un terme avant cette date de 2023.

Un accord APLD doit obligatoirement tenir compte des entreprises qui ne disposent pas d'IRP en prévoyant, à minima, par un référendum des salariés ou de se rapprocher des organisations syndicales représentatives de la branche, puisqu'à en croire la profession, 60 % des entreprises de la branche seraient des petites et moyennes entreprises, donc dépourvues d'IRP.

Dans cet accord, il n'y a aucune mesure contraignante pour dissuader les entreprises ou groupes d'abuser de ce dispositif. En effet, rien n'empêche une entreprise d'alourdir financièrement un ou plusieurs de ses établissements, tout en permettant à l'entreprise de faire des bénéfices. Un simple diagnostic va démontrer que l'établissement est dans une situation commercialement ou financièrement en difficulté et en vue d'éviter un éventuel PSE faire recours à de l'APLD.

Puisque le document est élaboré uniquement par l'employeur, sans aucun garde-fou pour les salariés, simplement par info/consultation des IRP ou des OS, avec dérogation de la DIRECCTE, et reste le seul juge pour décider d'augmenter ou réduire la durée de l'horaire de travail ! Sans forcément préjuger des dispositions du code du travail en matière de gestion d'exploitation.

Absences de garanties en termes de maintien d'emploi, pour interdire les licenciements économiques déguisés et les négociations relatives à des accords pouvant entraîner la rupture de contrats de travail, comme les accords de performance collective ou les accords de rupture conventionnelle collective durant la durée de l'APLD.

Aucune mesure ne permet d'avoir recours à un expert agréé pour aider les salariés à appréhender au mieux la situation économique de l'entreprise.

Aucune disposition garantissant réellement aux salariés en APLD, que l'entreprise n'aura pas recours à de la sous-traitance ou au travail temporaire pendant la même période.

Aucune mesure ne permet d'avoir une vision claire et à caractère obligatoire d'efforts consentis par les actionnaires et dirigeants pour accompagner ces mesures restrictives et, ainsi, contribuer également à l'effort des salariés, puisque dans cet accord, rien n'empêche aux actionnaires et dirigeants de se voir rétribuer des dividendes ou autres.

Aucune mesure ne permet d'avoir une vision claire sur une utilisation du CPF et qui pourrait être facilement détournée, puisque le terme de « projets co-construits », n'est pas assez précis. Pour rappel, le CPF est un acquis de possibilité de formation du salarié qui doit rester uniquement à sa volonté et son initiative.

Bien sûr, le dispositif que prévoit cet accord sur le paiement intégral des cotisations du Fongecfa est certes favorable, mais uniquement auprès du personnel qui pourra en bénéficier et est loin de viser l'ensemble des salariés concernés par cet accord APLD, d'autant plus qu'il n'y a pas de rétroactivité.

C'est pour toutes ces raisons que la Fédération Nationale des Syndicats des Transports CGT fait valoir son droit d'opposition et demande à ce que les négociations reprennent.

Veuillez agréer, Madame, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.



Fabrice MICHAUD,
Secrétaire Général

Copies par mails :

SNATT CFE-CGC
Monsieur Roger PFAUWATHEL
22, Rue d'Athènes
75009 PARIS

FÉDÉRATION DES TRANSPORT FO UNCP
Monsieur Patrice CLOS
40, Rue du Professeur GOSSET
75018 PARIS