



# Les Auctionatores

Bulletin d'information CGT des salarié-e-s des OVV et CPJ n°90 – décembre 2020

**Après plusieurs négociations avec le patronat, la CGT a accepté de signer l'accord relatif à l'APLD dans un contexte particulier. Il reprend en grande partie les accords que nous signons dans nombre des branches ou nous siégeons.**

**Sur la réduction d'horaire :** Ce dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être supérieur à 40% de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le document, dans la limite d'une durée de vingt quatre mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois. Aussi la réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité puisque l'activité partielle est modulée sur 24 mois par tranche de six mois.

**L'indemnité :** Le montant de l'indemnité d'activité partielle correspond à 80% de la rémunération brute mensuelle de référence. Cette rémunération brute de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunérations variables perçus au cours des douze mois civils ou de la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de mise en œuvre effective du dispositif dans l'office.

**Maintien des garanties :**

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'acquisition des droits à jours de repos autre que les RTT ;
- L'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 607<sup>me</sup> heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- Les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).
- La prise en compte des heures chômées pour le calcul de l'ancienneté

**Emploi :** Les offices ou les SVV devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié de l'office ou de la SVV et, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de la SVV.

**La formation :** Tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (*entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.*). Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices ou les SVV de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation. Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, ceci sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels dès lors que la formation concerne un métier de la branche, soit par les offices ou les SVV via les fonds qui leurs seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires. Chacune et chacun comprend donc pourquoi nous proposons ce type d'accord qui lie pérennité des emplois et par conséquent des offices et maintien des garanties pour les salarié-e-s.



**Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) avec la mention « CPJ »**

**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**