

**1^{er} rendez-vous 2021 de
l'Observatoire du Dialogue Social**
*« Activité partielle et Activité partielle
de longue durée : des outils pour
poursuivre l'accompagnement des
entreprises, pour préserver les emplois
et sauvegarder les compétences des
salariés »*



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue
social et à la négociation d'Indre et Loire**

Vendredi 25 juin 2021 – 9h00 à 10h00

Programme du 1^{er} rendez-vous 2021

- 1 Le nouveau paysage des aides à l'activité partielle :
Activité partielle (AP) et activité partielle de longue durée (APLD), les nouvelles règles
- 2 La mise en place de l'APLD : accord d'entreprise ou de branche, contenu de la demande d'allocation
- 3 L'APLD en Indre et Loire, le traitement des demandes et des renouvellements
- 4 Focus sur le FNE formation
- 5 Témoignage de l'entreprise SOPREMECA à Amboise

Questions / réponses

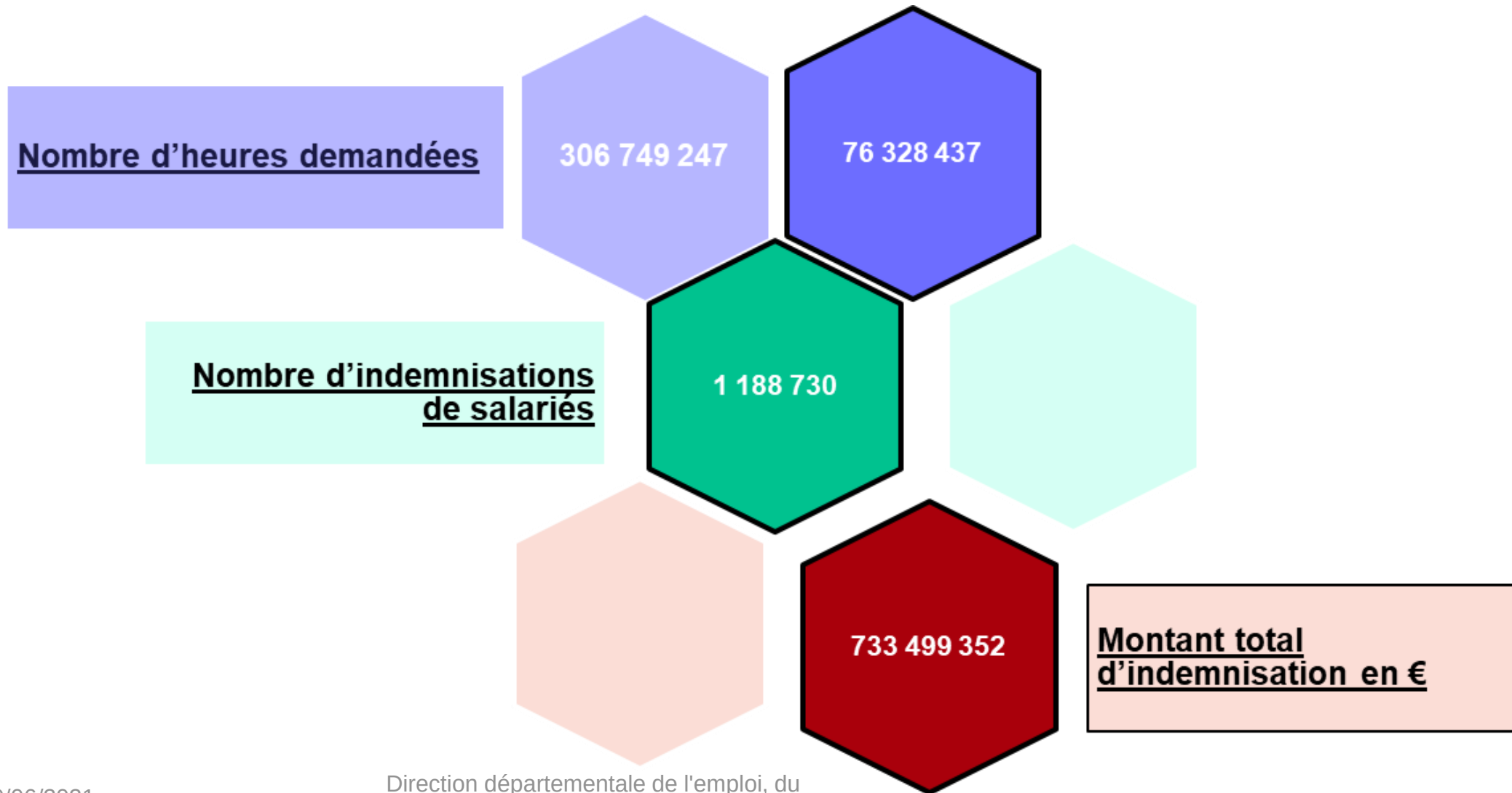
Le nouveau paysage des aides à l'activité partielle :

**Activité partielle
et
activité partielle de longue durée,**

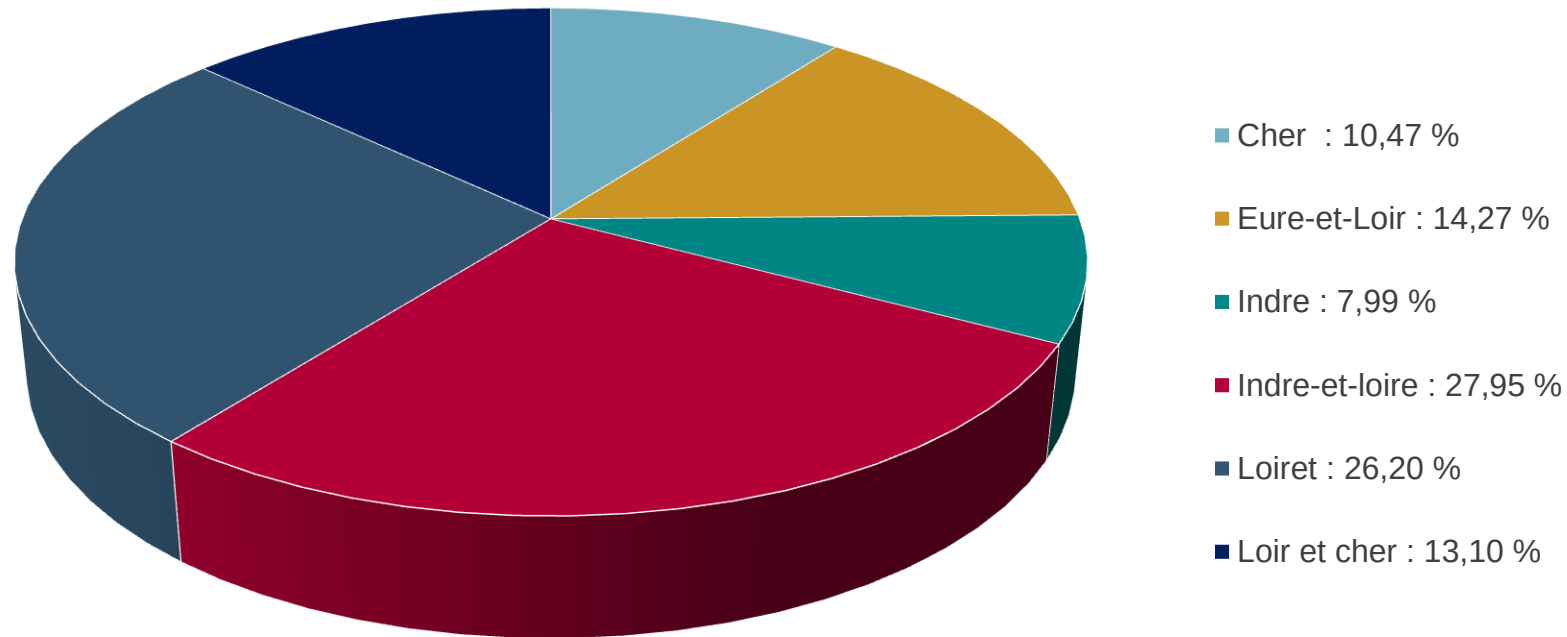
les nouvelles règles à partir de juin 2021

**DERNIÈRE
MISE À JOUR
LE 1^{ER} JUIN
2021**

Les chiffres en Région Centre Val de Loire



Répartition des indemnisations par département au 1^{er} juin 2021



Activité partielle de droit commun

dégressivité des taux

	Indemnité salarié
Secteurs non protégés	70% jusqu'au 30 juin 2021, puis 60%
Secteurs protégés (S1 et S1 bis)	70% jusqu'au 31 août 2021, puis 60%
Établissements fermés sur décision administrative	70% jusqu'au 31 octobre 2021, puis 60%

Activité partielle de droit commun dégressivité des taux

Secteurs non protégés

	Allocation employeur	Reste à charge
Juin 2021	52%	25,70%
Juillet 2021	36%	40%
Août 2021	36%	40%
Septembre 2021	36%	40%
Octobre 2021	36%	40%

Activité partielle de droit commun dégressivité des taux

Secteurs protégés (S1 et S1 bis)

	Allocation employeur	Reste à charge
Juin 2021	70%	0
Juillet 2021	60%	15%
Août 2021	52%	25,70%
Septembre 2021	36%	40%
Octobre 2021	36%	40%

Activité partielle de droit commun dégressivité des taux

Établissements fermés sur décision administrative

	Allocation employeur	Reste à charge
Juin 2021	70%	0
Juillet 2021	70%	0
Août 2021	70%	0
Septembre 2021	70%	0
Octobre 2021	70%	0

Quelles entreprises peuvent bénéficier de l'APLD?

- L'APLD s'adresse aux entreprises qui subissent une baisse durable d'activité.
- L'APLD est mobilisable par toutes les entreprises implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.



Taux APLD

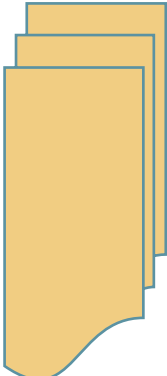
indemnisation salarié : 70% (plancher à 8,11€)

	APLD	
	Allocation employeur	Reste à charge
Secteurs non protégés	60%	15%
Secteurs protégés (S1 et S1 bis) Jusqu'au 30/06/2021	70%	0
Secteurs protégés (S1 et S1 bis) À partir du 01/07/2021	60%	15%
Établissements fermés sur décision administrative Jusqu'au 31/10/2021	70%	0
Établissements fermés sur décision administrative À partir du 01/11/2021	60%	15%

Quelles sont les conditions d'organisation de l'APLD?

- La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut pas dépasser **40%** de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord. Selon les cas, un accord de réduction allant jusqu'à 50 % peut être accordé de manière exceptionnelle.
- Cette réduction s'évalue sur la durée totale d'utilisation du dispositif. Les heures non travaillées sont donc modulables selon les fluctuations de l'activité de l'entreprise.
- Le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois, dans la limite de **24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.

Quel est le contenu de l'accord d'APLD?

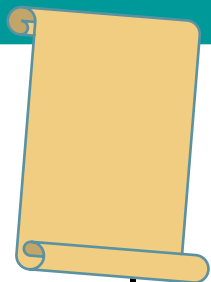


L'accord collectif doit comporter un **préambule** présentant un **diagnostic** sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Outre le diagnostic, l'accord doit obligatoirement mentionner :

- La date de début et la durée d'application du dispositif ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, qui ne peut pas être supérieure à 40% ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Que recouvre le diagnostic APLD?



Le diagnostic sur la situation économique pourra retracer :

- les difficultés au niveau de la branche,
- les pertes de chiffres d'affaires des entreprises du secteur,
- les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes,
- les menaces pesant sur l'emploi, etc.

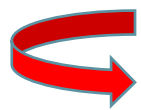
Il pourra s'appuyer notamment sur les études économiques menées au sein de la branche dans le cadre d'un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux.

Il est recommandé de prévoir des **indicateurs objectivables** dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.).

Quels sont les engagements en matière d'emploi?

C'est à l'accord collectif ou au document unilatéral de définir les engagements en matière d'emploi. A défaut de précision dans l'accord, **l'engagement porte sur l'intégralité des emplois du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise.**

Il en est de même pour l'accord de branche.

 A noter que le maintien dans l'emploi doit porter à minima sur la totalité de l'effectif placé en activité partielle de longue durée; indépendamment des situations de démission, départ à la retraite et rupture conventionnelle individuelle, qui ne sont pas assimilés à des licenciements pour motif économique.

 Les conséquences du non respect des engagements en matière d'emploi:

Il entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur, selon le périmètre d'engagement de maintien dans l'emploi.

Quels sont les engagements en matière de formation professionnelle?

- Précisés par l'accord collectif ou le document unilatéral
- Une étude approfondie des contreparties réalisée par la DDETS compte tenu de l'accompagnement financier mobilisé par l'Etat, plus favorable que le droit commun;
- Un enjeu de préservation de l'emploi des salariés en vue de sécuriser leur employabilité dans l'entreprise et préparer cette dernière à la reprise d'activité
- L'OPCO est l'interlocuteur privilégié de l'entreprise sur la mobilisation du FNE Formation

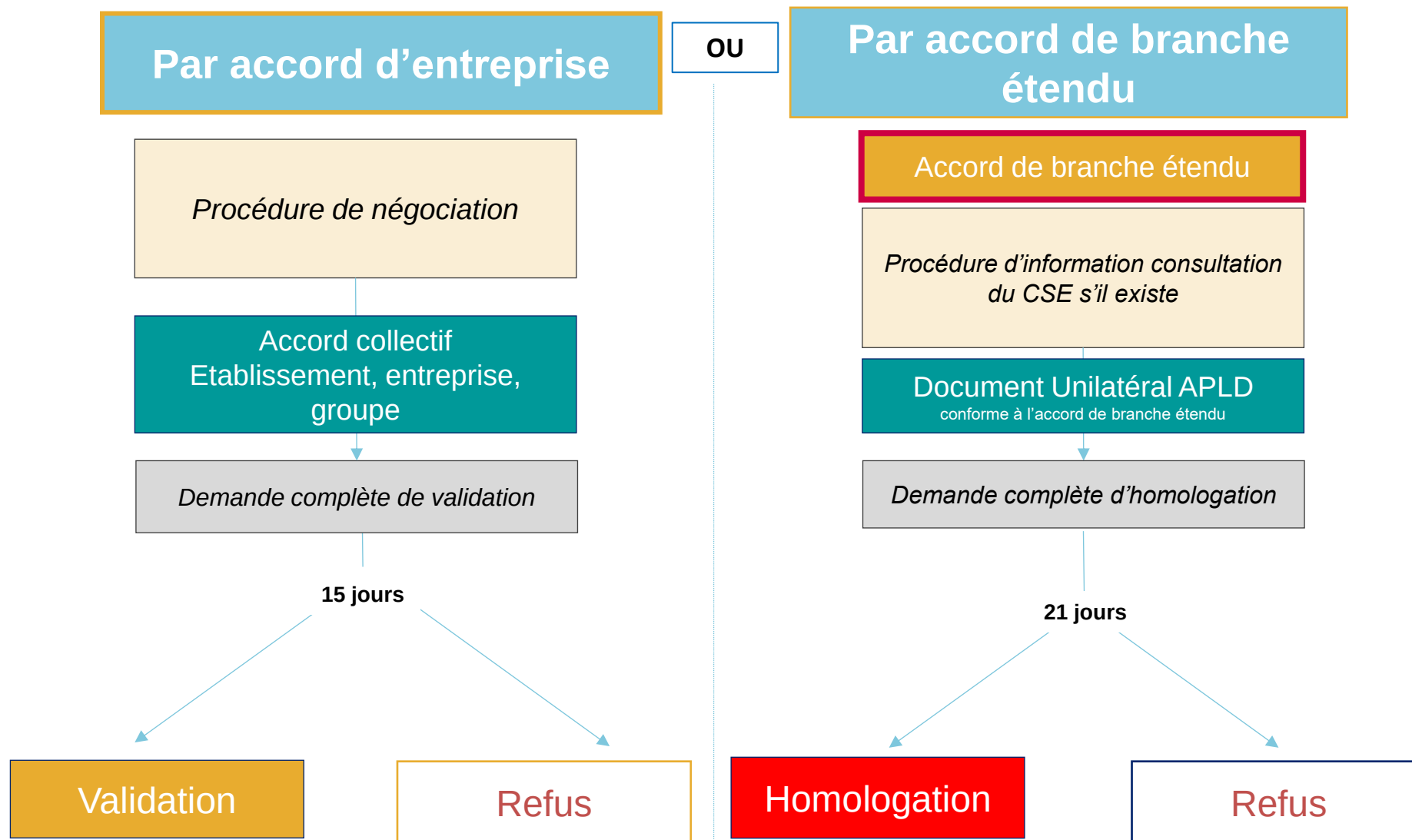


Un abondement du compte personnel de formation et la réalisation d'entretiens individuels par l'entreprise auprès des salariés ne peuvent à eux seuls constituer des engagements en matière de formation

La mise en place de l'APLD :
accord d'entreprise ou de branche,
contenu de la demande d'allocation



Comment accéder à l'APLD ?



Comment négocier un accord d'entreprise / de groupe ?

Principe : la négociation d'un accord s'effectue entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux

Entreprise ayant un conseil d'entreprise

Négociation avec les membres du conseil d'entreprise

- L2321-2

Signature par un ou des membres titulaires au conseil d'entreprise :

- constituant la majorité des membres titulaires du conseil d'entreprise,
- ou ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
- L2321-9

Entreprise n'ayant pas de conseil d'entreprise, mais au moins un délégué syndical

Négociation avec Délégations syndicales de toutes les organisations syndicales représentatives (OSR) dans l'entreprise

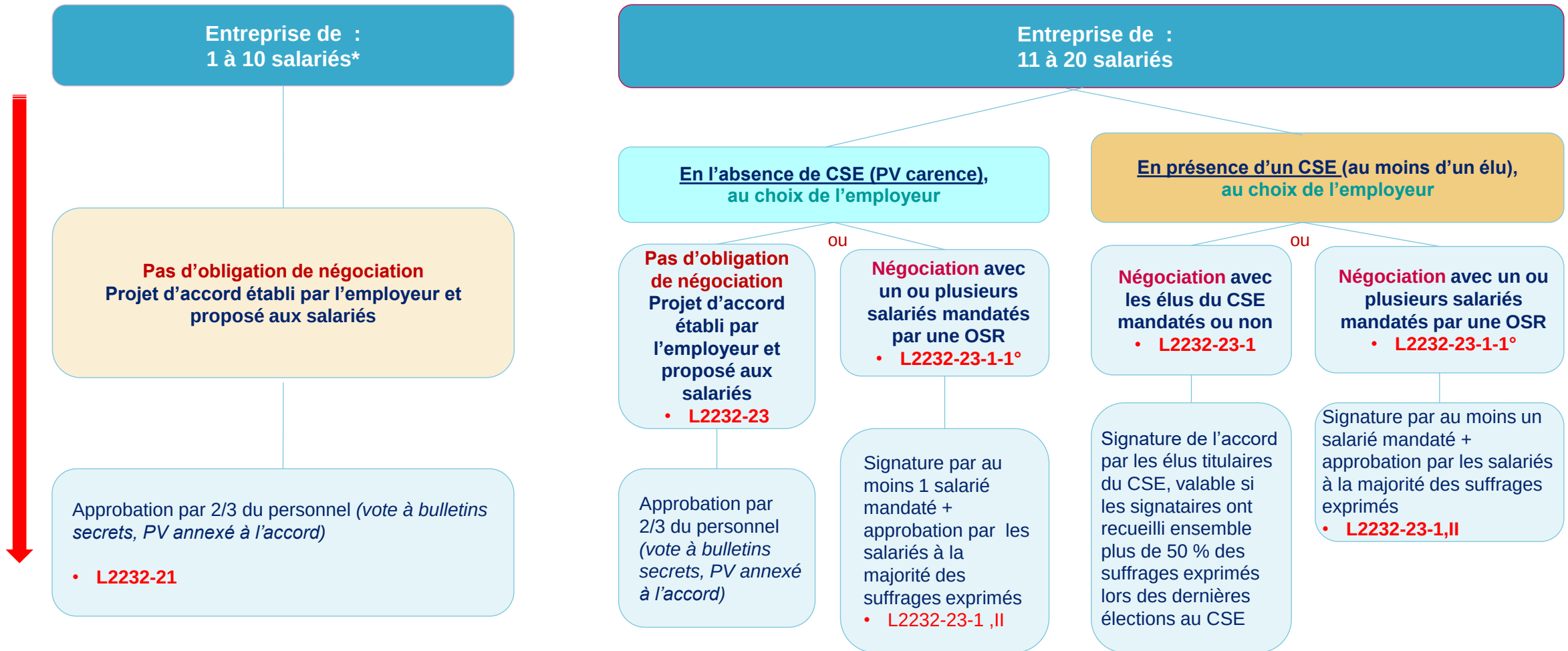
- L2232-12

Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli :

- **plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des OSR** lors des dernières élections générales des membres titulaires du CSE, ou à défaut membres du CE, ou à défaut délégués du personnel
- **ou plus de 30 % de ces suffrages exprimés + Approbation par la majorité des salariés concernés** remplissant les conditions pour être électeurs au CSE [L2314-18]
- L2232-12

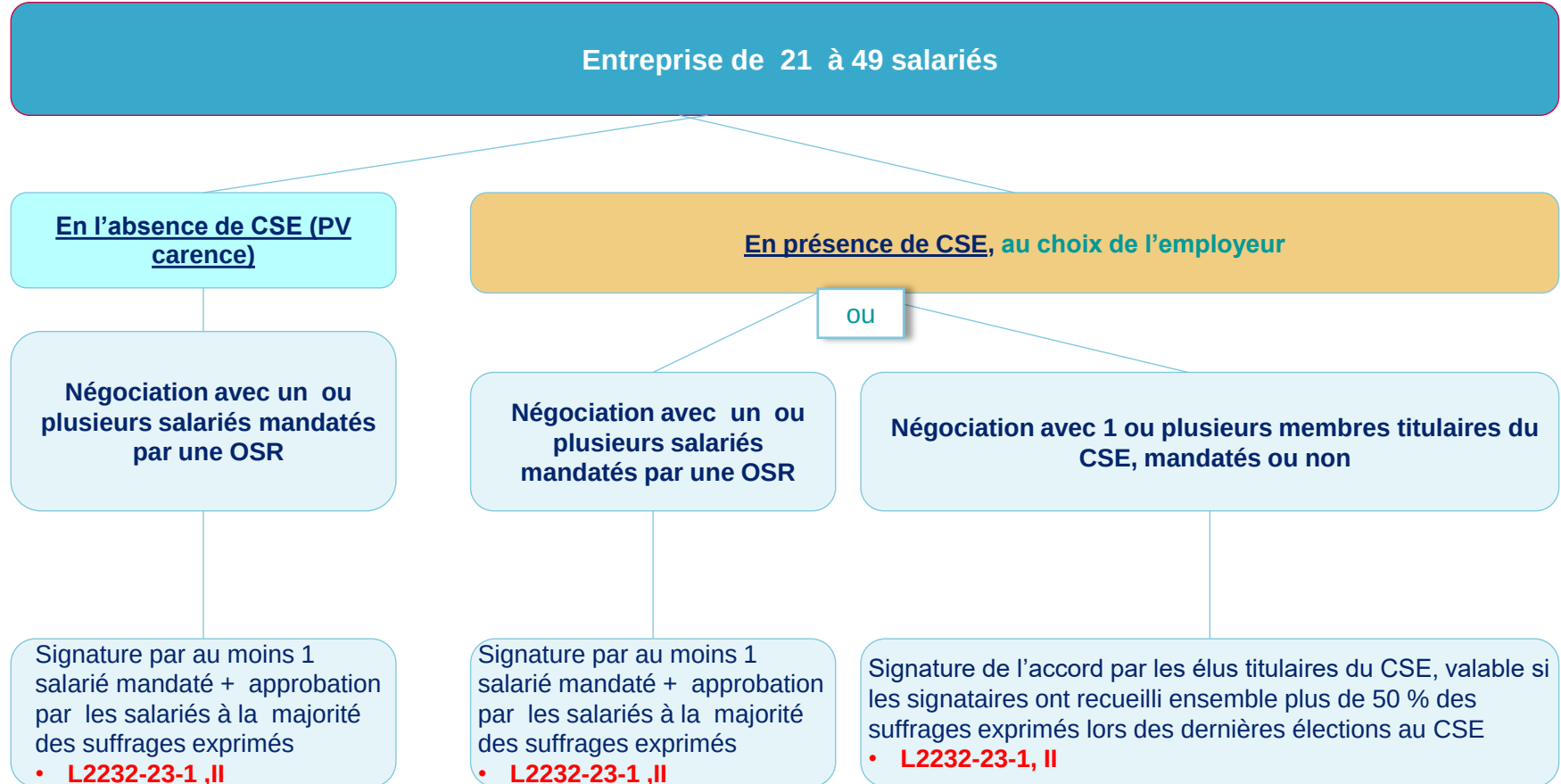
Conclure un accord d'entreprise (entreprise de 1 à 20 salariés)

En l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise, selon la taille de l'entreprise :



Conclure un accord d'entreprise (entreprise de 21 à 49 salariés)

En l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise, selon la taille de l'entreprise :

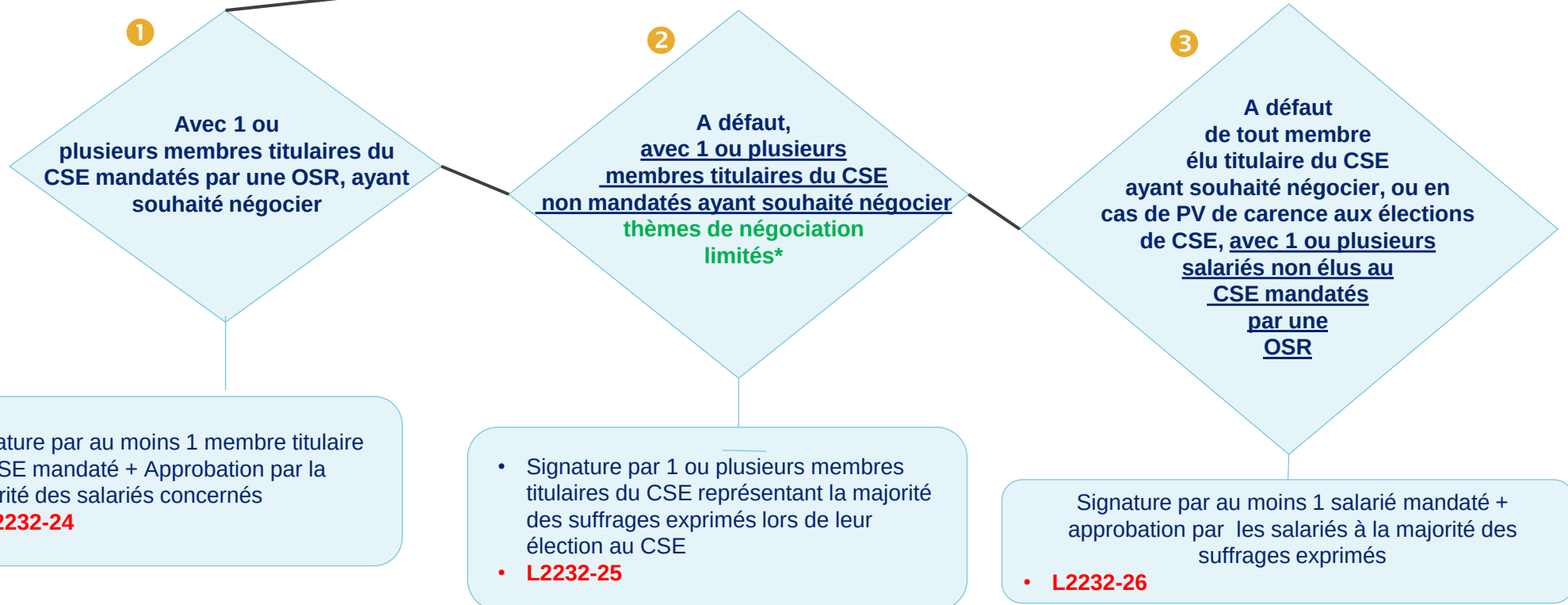


Conclure un accord d'entreprise (d'au moins 50 salariés)

Entreprise d'au moins 50 salariés sans délégué syndical



Négociation selon ordre de priorité obligatoire



Les accords de branche étendus

- De nombreux accords de branche ont été étendus.



Leur liste est évolutive, elle est consultable sur le site du Ministère du travail :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relevance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/apld>

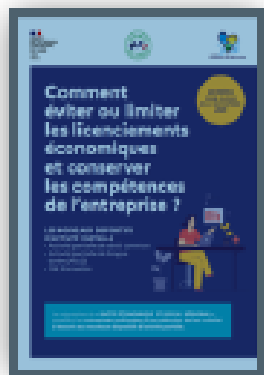


La négociation en Centre Val de Loire

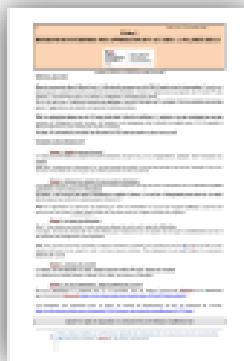
Lien vers la Newsletter n°8 : L'APLD

<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Newsletter-Dialogue-social-en-Centre-Val-de-Loire>

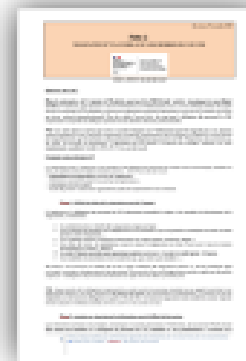
Quels sont les outils pratiques à votre disposition?



La brochure
d'information



Le modèle
d'accord par
référendum



Le modèle
d'accord par
négociation



Les fiches
pratiques d'aide
au dialogue social

<https://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Comment-fonctionne-l-Activite-Partielle-de-Longue-Duree-APLD>

https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/sites/centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/direccte_depliant_ap_apld_maj_mai_2021_bd3-2.pdf

<http://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr>

Plusieurs possibilités d'accompagnement



❖ Objectif reprise (jusqu'au 31/12/2021)

- Dispositif d'accompagnement gratuit pour les entreprises de 1 à 249 salarié.e.s
- Offre qui va de la réponse immédiate à l'accompagnement plus approfondi (jusqu'à 6 jours au maximum pour les entreprises de plus de 11 salariés) afin d'aider les entreprises à organiser la poursuite ou reprise d'activité en s'appuyant notamment sur la conduite de retours d'expérience
- <https://www.anact.fr/objectifreprise>

❖ Areso

- L'appui aux relations sociales est une offre d'accompagnement destinée aux entreprises, ayant pour objectif l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des relations sociales.
- <https://www.anact.fr/areso>



Par les OPCO – Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH)

La Prestation Conseil en Ressources Humaines est un dispositif qui permet à une entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat.

Pour obtenir cette aide, contactez votre OPCO ! Pour l'identifier et ses coordonnées en fonction de votre branche, cliquez ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

L'APLD en Indre et Loire

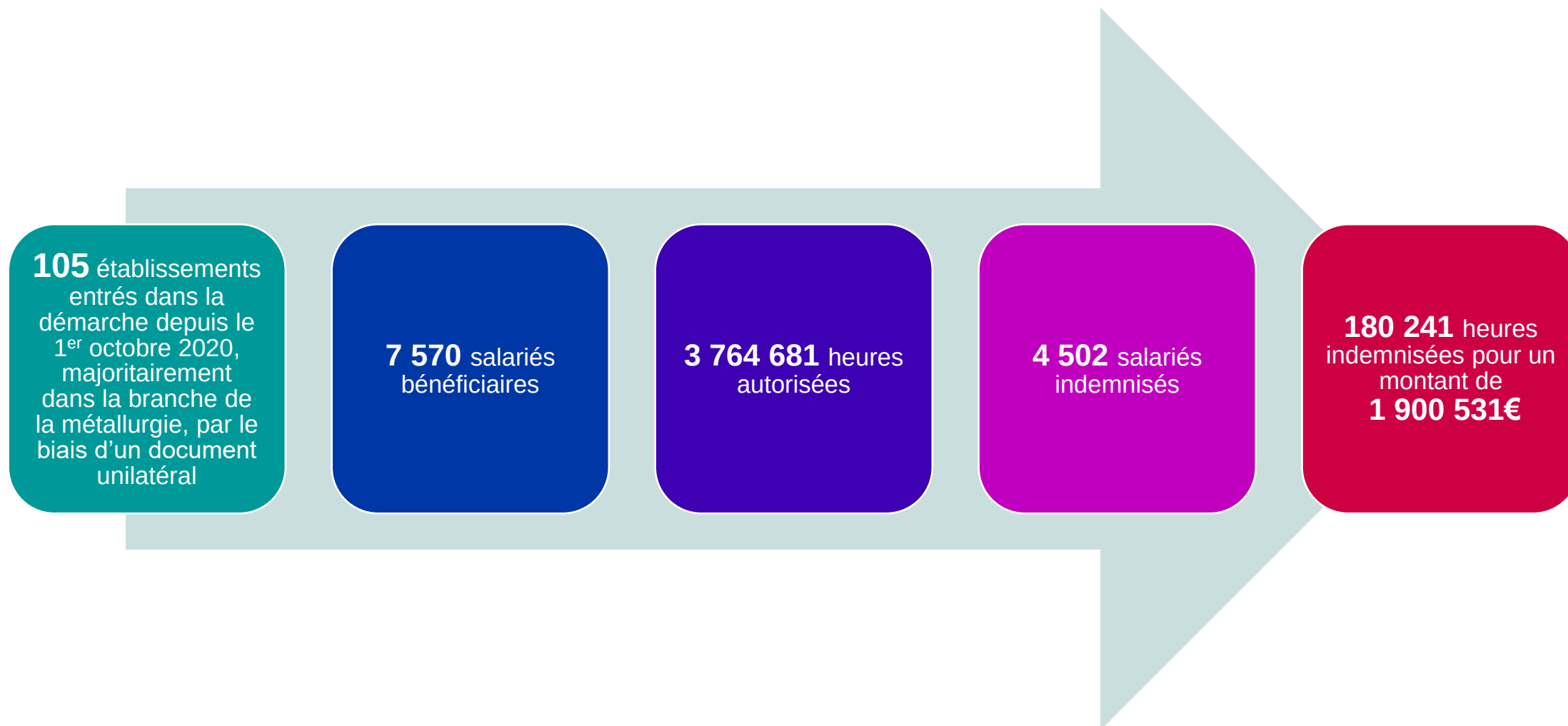
le traitement des demandes et des renouvellements



Comment renouveler la demande d'allocation ?

- En adressant préalablement au renouvellement de la demande :
 - un bilan portant sur le respect des engagements pris par l'entreprise sur :
 - le maintien dans l'emploi,
 - la formation professionnelle,
 - le suivi de l'accord avec les instances représentatives du personnel
 - Complété d'une actualisation du diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ,ou du groupe
 - ainsi que le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée
- Pour garantir une continuité dans le bénéfice du dispositif d'APLD, dépôt du renouvellement de la demande au moins **15 jours** (dans le cas d'un accord) ou **21 jours** (dans le cas d'un document de l'employeur) avant la date de fin d'autorisation
- Pour tout contact, joindre : ddets-activite-partielle@indre-et-loire.gouv.fr

L'Activité Partielle de Longue Durée en Indre et Loire au 1^{er} juin 2021





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Focus sur le FNE formation

Prise en charge des taux d'intensité de l'aide FNE FORMATION

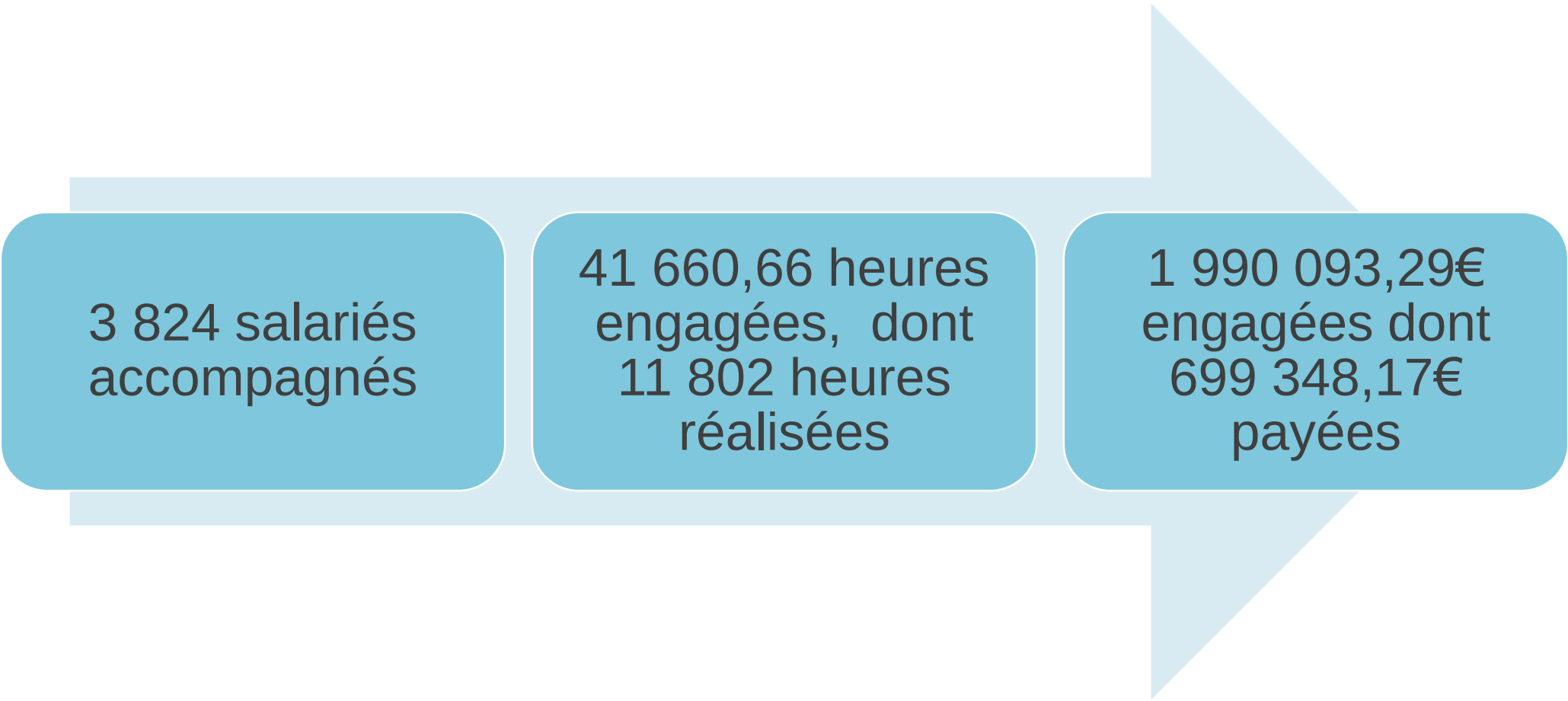
Effectif de l'entreprise	Activité partielle - AP	Activité partielle de longue durée-APLD-	Entreprise en difficulté
< à 300 salariés	100%	100%	100%*
300 à 1 000 salariés	70%	80%	70%
+ 1 000 salariés	70%	80%	40%

FNE formation , quelle actualité?

- l'ouverture du FNE aux entreprises en difficulté au sens de l'article **L.1233-3** du code du travail (hors cessation d'activité) ;
- le retour à la mixité des publics salariés des entreprises placées en AP ou en APLD (éligibilité au FNE de tous les salariés, en AP ou APLD ou pas);
- les actions de formation doivent prendre la forme d'un parcours structuré pour le salarié, ne pouvant se dérouler sur plus de douze mois ;
- les 6.000 euros par an et par salarié formé sont à considérer comme un repère par rapport au coût d'un parcours et non plus un plafond ;

Pour obtenir cette aide, contactez votre OPCO ! Pour l'identifier et ses coordonnées en fonction de votre branche, cliquez ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

Le FNE Formation en chiffres en Indre et Loire en 2020

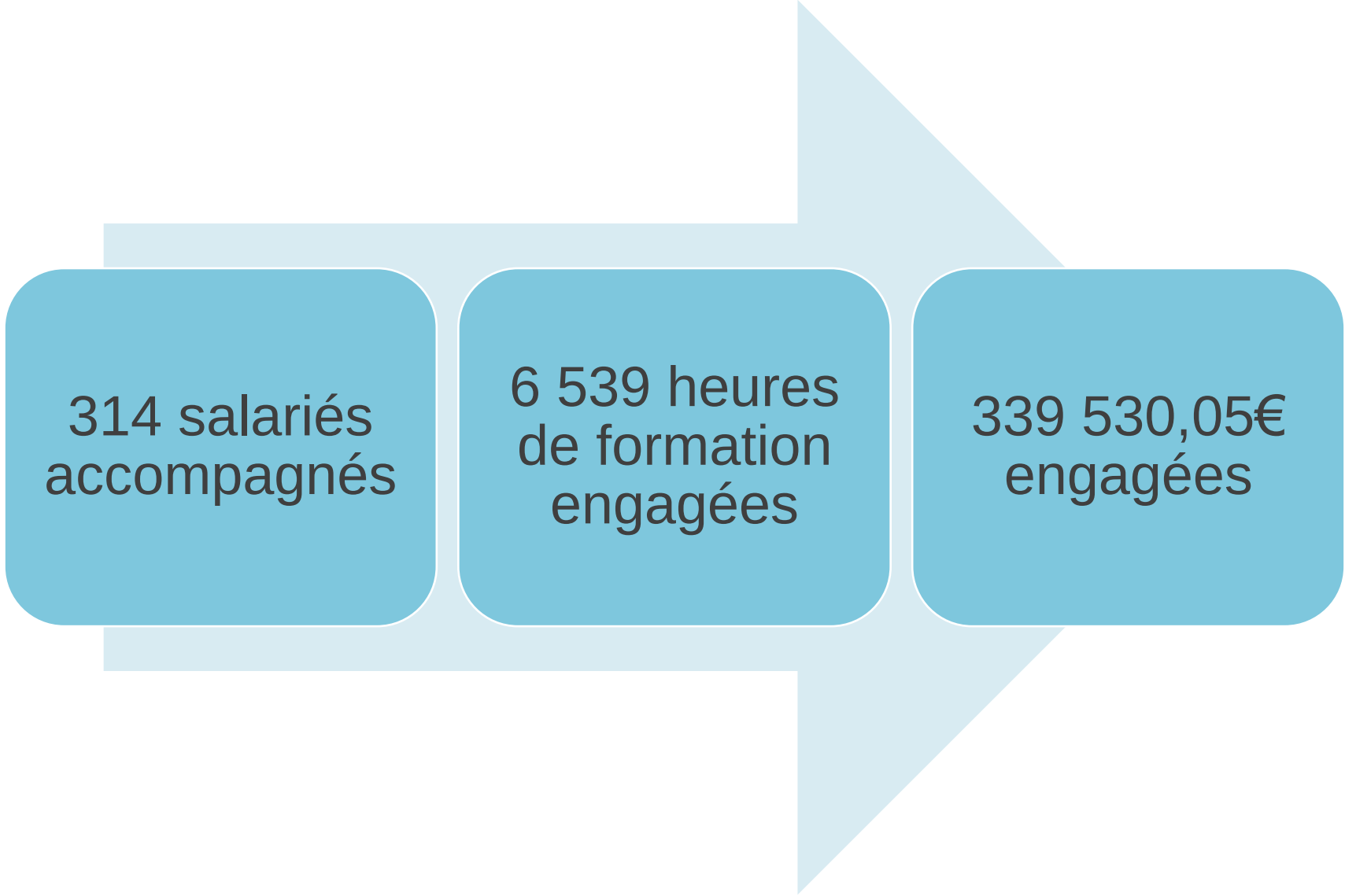


3 824 salariés
accompagnés

41 660,66 heures
engagées, dont
11 802 heures
réalisées

1 990 093,29€
engagées dont
699 348,17€
payées

Le FNE Formation en chiffres en Indre et Loire, en 2021



314 salariés
accompagnés

6 539 heures
de formation
engagées

339 530,05€
engagées



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Témoignage de l'entreprise SOPREMECA



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Questions / réponses



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Steve BILLAUD
Directeur
départemental
adjoint
DDETS Indre-et-
Loire

Laurence JUBIN
Chargée de mission
Service Dialogue social
Égalité professionnelle
DREETS

**Alexandra
CURIAL**

Inspectrice du travail
Pôle Travail et
Relations aux
entreprises
DDETS Indre-et-Loire



Merci à toutes et à tous pour
votre participation !