

APLD & Calendrier

Activité Partielle Longue Durée

A partir du 1er juillet temps de travail réduit jusqu'à 50% en fonction de l'activité

- 87% du salaire net jusqu'au 31/12/21 ;
 - puis 86% du salaire net jusqu'au 30/06/22 ;
 - et enfin 84% du salaire net jusqu'au 30/06/23.
- Les salaires au SMIC ne sont pas impactés

Gestion des plannings de travail :

- Délais d'affichage minimum de 72h ;
- et délais de prévenance du salarié de 48h.

Durée de travail minimum :

- de 4h de temps pour contrat de 39h ;
- et 3h30 pour contrat de moins de 39h.

Calendrier & phases de départs

- 31 mai : début des entretiens avec le cabinet Alixio;
- 10 juin : dépôt des dossiers de candidature au départ pour les personnes prioritaires et éligibles (catégories 1 & 2) ;
- 12 au 16 juillet : la commission de suivi pour les catégories 1 & 2 ;
- 19 juillet : 2ème phase de volontariat pour les catégories de substitution hôtel et zone d'emplois (3 & 3bis) ;
- 27 août : fin du dépôt des dossiers pour les catégories 3 & 3bis ;
- du 30 août au 3 septembre : commission de suivi pour les catégories 3 & 3bis ;
- du 4 au 8 octobre : commission de suivi pour toutes les catégories confondues.

Indemnités mystères... négociateurs sur les nerfs et la valse fragile des contre-propositions



Votre contact



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

www.cfdt-accor.fr

Histoire d'une négociation

Convaincue par la pertinence de nos idées, la CFDT a su prendre ses responsabilités en étant force de propositions afin de moduler les intentions d'Accorinvest

www.cfdt-accor.fr

CFDT Accorinvest vous informe



Votre contact

PSE Vs PDVA

Après une année entière sous cloche, voici en même temps que le jour J du déconfinement nos victoires après 3 mois intenses de négociations où nous avons alterné visioconférences et réunions de travail. Nous sommes passés d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) à un Plan de Départs Volontaires Autonomes (PDVA).

En somme, au delà de l'aspect non contraint des départs Vs licenciements économiques, les conditions du PDVA comme notamment les indemnités supra légales négociées ne peuvent être que plus intéressantes. Dans ce sens, en attendant les success stories de reconversion à venir, nous vous laissons apprécier le millésime AccorInvest 2021/2024.

Es-tu sur la liste des départs ?

Bienvenue dans le club des catégories professionnelles, où les heureux prétendants au départ volontaire sont inscrits dans la nouvelle organisation cible.

Le GM de ton établissement doit se rapprocher de toi dès la semaine prochaine si tu es prioritaire au départ. Et le cabinet Alixio sera opérationnel dès le 31 mai pour t'orienter. La commission de suivi inclura des représentants CFDT afin de s'assurer du bon déroulement des procédures et le respect de la volonté de chaque camarade au départ.

Prioritaire : catégorie 1

catégorie professionnelle ciblée prioritairement.

Éligible : catégorie 2

extension à d'autres catégories volontaires au départ.

Substitution : catégorie 3 et 3bis

départ subordonné à l'accord de mobilité en zone d'emploi et hors zone d'emploi

Des postes et non des personnes

Le salarié ciblé est celui dont on ne doit pas prononcer le prénom.

Accorinvest daigne communiquer sur cette réalité cruciale mais la CFDT a su mettre en avant des critères qui garantissent à notre sens un bon accord.



Triptyque gagnant

Un accord qui augmente le volume d'emploi sauvegardé en s'assurant qu'il n'y ait que des départs volontaires.

Sur ce point nous avons eu toute la méthode et l'appui des consultants du cabinet AXIA. Merci à l'excellent travail de Mickaël qui nous a permis de négocier tous les points de façon stratégique.

S'assurer de la qualité des mesures d'accompagnement pour ces départs ainsi que pour ceux qui restent.

D'où la présence et la participation active de la CFDT à la mise en place de groupes de travail paritaires afin, d'une part, d'**encadrer la polyvalence**, et d'autre part, **suivre l'application de l'accord sur les risques psychosociaux (RPS)**.

Notre travail de solidarité a été essentiel et tous les syndicats se sont regroupés dans un même but, une même voix mais très souvent la CFDT s'est trouvée à proposer des alternatives écrites prouvant son implication **avant, pendant et après** les réunions de négociations.

A la lecture des propositions de la Direction, nos cœurs se sont emballés.

On dramatise à peine...

L'ambiance conviviale ? Pas vraiment non.

L'assiette de calcul de la rémunération ou l'indemnité supra légale ? **Bingo!!!**

L'exercice a été difficile mais essentiel

Concernant le salaire de référence et l'assiette de calcul, on a réussi à **obtenir le salaire brut** au lieu du salaire de base.

Du coup **les Indemnités de départs volontaires sont :**

- Indemnités légales de licenciement (non négociables) + indemnités supra légales de 1 mois de salaire par année d'ancienneté.

Prime d'ancienneté :

- 3 000€ brut entre 20 et 25 ans et
- 5 000€ brut pour les + de 25 ans.

Salaire de référence :

- Salaire brut sur les 12 derniers mois ;
- Plafond : 18 mois ;
- Minimum : 6 000€.

Portabilité mutuelle : 12 mois ;

Congé de reclassement :

- 4 mois à 70% du brut ;
- 5 mois pour les + de 50 ans et RQTH.

Si refus du congé de reclassement :

- +3 000€ brut et prorata du temps restant.

Formation d'adaptation et de reconversion :

- Budget collectif de 750 000€ ;
- Le critère de priorité est l'ancienneté.