



Activité partielle dans la branche sport : ceinture pour les salarié·es, pas pour les employeur·ses !

samedi 26 décembre 2020, par [Bariaud](#)

ACTUALITÉ

ACTIVITÉ PARTIELLE DANS LA BRANCHE SPORT : CEINTURE POUR LES SALARIÉ·ES, PAS POUR LES EMPLOYEUR·SES !

La crise sanitaire et la mise en place de confinement ont vu se développer dans des proportions sans équivalent l'activité partielle plus communément appelée chômage partiel. Durant le premier confinement le dispositif a consisté au versement au·à la salarié·e d'une indemnité correspondant à 84 % du salaire net (70 % du brut) prise à charge à 100 % par l'État. A partir de l'été ce dispositif se réduit pour retrouver au 1^{er} janvier 2021 son cadre habituel : le·la salarié·e recevra 60 % du brut et l'entreprise sera indemnisé à hauteur de 36 %. Les secteurs en forte tension comme le sport voient le dispositif initial maintenu jusqu'à leur réouverture le 20 janvier.

08

Le 26 décembre 2020

En parallèle est mis en place un dispositif spécifique : l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Là où un accord APLD est signé, les salarié·es pourront être mis à 40 % en activité partielle sur 24 mois avec une indemnité minimale de 84 % du net et une prise en charge pour l'employeur·se de 64 %. L'objectif annoncé étant le maintien de l'emploi.

La négociation dans le sport se déroule dans un contexte où le secteur est très fortement impacté par la crise sanitaire et les mesures qui en découlent. Pour les salles de sport, les employeur·ses avancent la fermeture de 30 % des structures. Les fédérations sportives annoncent au débat de l'année scolaire un déficit par rapport à l'année précédente de 2 millions de francs. Une grande incertitude pèse sur les conditions de la reprise : rapide ou plutôt lente ?

Les mandatar·es FEDC ont abordé cette négociation avec l'État que ce dispositif pourrait être utile aux salarié·es du sport pour limiter les licenciements. La délégation a avancé des propositions à la fois sur les droits des salarié·es et les contreparties, les engagements des employeur·ses.

Nous avons voulu améliorer le texte en garantissant le maintien des cotisations santé et pension : en envoyant le montant de l'indemnité à une discussion dans l'entreprise, en augmentant les obligations de l'employeur·se en termes directs à la fermeture professionnelle, et en garantissant la neutralisation des effets de l'APLD dans le calcul des indemnités quelle que soit la cause de la rupture de contrat.

Mais dans la négociation à chaque fois que l'on parle droit des salarié·es, les employeur·ses répondent difficilement.

économiques alors que d'un autre côté ils et elles refusent d'entendre le versement de dividendes ou l'augmentation des dividendes.

Lors de cette négociation, nous avons eu lieu des propositions en fonction de rapport de force. Bien que ne possédant que pour 20 % de la représentativité, nous avons eu plus ou moins de succès contre les débats autour de nos demandes. Nous avons essayé de rétablir un certain équilibre en associant les autres organisations syndicales représentatives (FDT et FNAOS) à travailler avec nous la garantie pour les salarié·es de ne perdre aucun semestre de droit à la retraite. En effet pour le moment rien n'est garanti pour les salarié·es qui, du fait de l'APLD, versent moins que les 150 heures nécessaires pour l'obtention d'un trimestre. Les 40 % d'activité partielle étant calculés sur 24 mois, les salarié·es peuvent rester plusieurs mois sans heures de travail effectives.

Les employeur·ses maintenant leur proposition, les autres organisations ont décidé d'être signataires de l'accord. La CGT ne le sera pas car, si c'est contraire, cela doit l'être pour tout le monde !

Pour l'intérêt des salarié·es la CGT continue à essayer de contraindre des propositions pour rassembler une majorité des salarié·es et leurs organisations syndicales. Ce n'est pas facile et souvent ingrat mais nécessaire.



Spence Air, gymnase de Suresnes-Cergy

La crise sanitaire et la mise en place de confinement ont vu se développer dans des proportions sans équivalent l'activité partielle plus communément appelée chômage partiel. Durant le premier confinement le dispositif a consisté au versement au·à la salarié·e d'une indemnité correspondant à 84 % du salaire net (70 % du brut) prise à charge à 100 % par l'État. A partir de l'été ce dispositif se réduit pour retrouver au 1er janvier 2021 son cadre habituel : le·la salarié·e recevra 60 % du brut et l'entreprise sera indemnisé à hauteur de 36 %. Les secteurs en forte tension comme le sport voient le dispositif initial maintenu jusqu'à leur réouverture le 20 janvier.

En parallèle est mis en place un dispositif spécifique : l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Là où un accord APLD est signé, les salarié·es pourront être mis à 40 % en activité partielle sur 24 mois avec une indemnité minimale de 84 % du net et une prise en charge pour l'employeur·se de 64 %. L'objectif annoncé étant le maintien de l'emploi.

La négociation dans le sport se déroule dans un contexte où le secteur est très fortement impacté par la crise sanitaire et les mesures qui en découlent. Pour les salles de sport, les employeur·ses avancent la

fermeture de 30 % des structures. Les fédérations sportives annonçaient au début de l'année scolaire un déficit par rapport à l'année précédente de 2 millions de licences. Une grande incertitude pèse sur les conditions de la reprise : rapide ou plutôt lente ?

Les mandaté·es FERC ont abordé cette négociation avec l'idée que ce dispositif pouvait être utile aux salarié·es du sport pour limiter les licenciements. La délégation a avancé des propositions à la fois sur les droits des salarié·es et les contreparties, les engagements des employeur·ses.

Nous avons réussi à améliorer le texte en garantissant le maintien des cotisations santé et prévoyance, en renvoyant le montant de l'indemnité à une discussion dans l'entreprise, en augmentant les obligations de l'employeur·se en termes d'accès à la formation professionnelle, et en garantissant la neutralisation des effets de l'APLD dans le calcul des indemnités quelle que soit la cause de la rupture de contrat.

Mais dans la négociation à chaque fois que l'on parlait droit des salarié·es, les employeur·ses répondaient difficultés économiques alors que d'un autre côté ils et elles refusaient d'interdire le versement de dividendes ou l'augmentation des dirigeant·es.

Lors de cette négociation, nous avons dû faire des propositions en fonction du rapport de force. Bien que ne pesant que pour 20 % de la représentativité, nous avons avec plus ou moins de succès centré les débats autour de nos demandes. Nous avons essayé de rétablir un certain équilibre en amenant les autres organisations syndicales représentatives (CFDT et FNASS) à réclamer avec nous la garantie pour les salarié·es de ne perdre aucun semestre de droit à la retraite. En effet pour le moment rien n'est garanti pour les salarié·es qui, du fait de l'APLD, feraient moins que les 150 heures nécessaires pour l'obtention d'un trimestre. Les 40 % d'activité partielle étant calculés sur 24 mois, les salarié·es peuvent rester plusieurs mois sans heure de travail effectives.

Les employeur·ses maintenant leur proposition, les autres organisations ont décidé d'être signataires de l'accord. La CGT ne le sera pas car, si c'est ceinture, cela doit l'être pour tout le monde !

Pour l'intérêt des salarié·es la CGT continuera à essayer de construire des propositions pour rassembler une majorité des salarié·es et leurs organisations syndicales. Ce n'est pas facile et souvent ingrat mais nécessaire.