

ACCORDS APC et GPEC

Point sur les négociations en cours

Suite réunions 1 et 2

12 Juin 2020

Après négociation préalable d'un accord de méthode destiné à encadrer la négociation de 2 accords majeurs en moins d'un mois (date butoir fixée au 30 juin par la Direction), les premières réunions de négociations ont eu lieu le 5 juin (APC) et le 10 Juin (GPEC + APC).

Les prochaines réunions de négociation de l'APC sont planifiées le 17, le 22 et finalisation le 30 juin.

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC), QU'EST-CE QUE C'EST ?
(source : fiche pratique SYNDEX - Mai 2020)

Accord de performance collective	
Motif(s) > « Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » > ou « en vue de préserver et de développer l'emploi »	<p>Concrètement : possibilité de modifier les conditions d'emploi et/ou de restructurer par anticipation, sans justifier de difficultés économiques</p> <p>Baisse possible de la rémunération !</p> <p>Possibilité d'imposer des mobilités y compris hors du bassin d'emploi !</p>
Ce que permet l'APC	
<ul style="list-style-type: none"> Aménager la durée de travail, ses modalités d'organisation et de répartition Aménager la rémunération dans la limite du respect du SMIC et des minima conventionnels Déterminer les conditions de mobilité professionnelle et géographique interne 	

POINT DE VIGILANCE
Si un salarié refuse de voir s'appliquer les dispositions de l'accord : possibilité pour l'employeur de licencier, le motif est réel et sérieux (*sui generis*)

Version initiale de la Direction (5 juin)

Aménagement de la rémunération

Baisse du salaire mensuel brut de 9 à 12% suivant le coefficient durant 3 ans + gel des plans bonus sur le 2nd semestre 2020.

Mobilité géographique

Si nouvelle mission de plus de 6 mois, **obligation de déménager** sur le nouveau lieu de mission.

Si accord signé et refus du salarié qu'il lui soit appliqué, **risque d'être licencié** dans le mois suivant pour cause réelle et sérieuse, avec indemnité supra conventionnelle et abondement au CPF.

Nouvelle version de la Direction (9 juin) suite aux échanges du 5 juin avec les syndicats

Aménagement de la rémunération

Baisse du salaire suivant 16 tranches, de 9% à 15%, pour une baisse globale de 10% / prise en compte du cas des temps partiels / part variable impactée à partir de 2021, sauf traitement spécifique pour la 'filiale vente' / mesures spécifiques pour les salariés de +60ans et les personnes licenciées pour un motif économique

Mobilité géographique

Renforcement des modalités d'accompagnement de la mobilité géographique transitoire (**grands déplacements**).

Lors de la réunion de négociation du 10 juin, il n'était pas prévu de négocier cet accord mais la négociation de l'accord GPEC ayant tourné court (voir page suivante), il restait du temps pour revenir sur l'APC. Cependant, la nouvelle proposition de la Direction ayant été envoyée la veille à 22H00, les discussions ont porté uniquement sur le pourcentage de baisse de salaire pour lequel un syndicat a annoncé la limite haute au-delà de laquelle ils n'iraient pas (4% au global).

La Direction envisage d'ajouter à cet accord un dispositif de **baisse du temps de travail de 10%** et a demandé aux syndicats de venir pour la prochaine réunion du 17/06 avec des propositions.

**Des propositions, la CGT en a depuis des années. Pas sûr qu'elles soient retenues...
Votre avis compte ! Faites nous part de vos réactions.**

Site internet : cgtafr.free.fr Contact : cgtextpleo@free.fr

Pour s'abonner à nos communications, envoyez un mail à : com.cgtextpleo@free.fr

ACCORDS APC et GPEC

Point sur les négociations en cours

Suite réunions 1 et 2

12 Juin 2020

ACCORD DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) ET CONGE MOBILITE

Congé mobilité : L'employeur peut proposer un congé de mobilité au salarié dans le cadre d'un accord collectif ou d'un accord portant sur une rupture conventionnelle collective (RCC). Le congé de mobilité vise à favoriser le retour à un emploi stable du salarié à l'issue du congé. Pendant le congé de mobilité, le salarié dispose d'un accompagnement visant à le reclasser sur un nouveau poste. Les conditions d'utilisation de ce congé rémunéré sont essentiellement définies par accord.

GPEC : Un plan de GPEC permet à l'entreprise d'anticiper les conséquences des évolutions liées à ses environnements interne et externe et à ses choix stratégiques. Il a pour finalité de déterminer les actions à mettre en œuvre à court et à moyen terme, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise. Depuis 2005, le Code du travail impose une obligation de négocier la GPEC tous les 3 ans.

CONGE MOBILITE - EXPLICATIONS DE SYNDEX AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

- a été facilité par les ordonnances Macron. **Congé = licenciement**
- consiste à ouvrir une période de **volontariat au départ**
- est généralement associé à l'APC ou au RCC
- si il est adossé à un accord GPEC, la DIRECCTE est **juste informée**
- Il joue le rôle d'un plan de départ volontaire (PDV), **sans accompagnement**, sur la durée de l'accord GPEC

Un projet d'accord GPEC, incluant le congé mobilité, a été transmis le 8 juin, accompagné d'un référentiel métiers et compétences. Il comporte, entre autres, un projet de classement des métiers (**C et D étant éligibles au congé mobilité**) :

A : les catégories d'emplois Stables

B : les catégories d'emplois pénuriques ou stratégiques

C : les catégories d'emplois sensibles (ceux dont le standby est récurrent mais en deçà de 10 % sur 12 mois glissants)

D : les catégories d'emplois à risque (ceux dont le standby est récurrent et supérieur à 15 % sur une période de 6 mois consécutifs,)

La réunion du 10/06 a commencé par une présentation de quelques données de classement : par métier et sous segments. La Direction a précisé que les perspectives d'emploi jusqu'en 2022 ont été réalisés à partir de l'outil PDC Web (Plan De Charge).

Ce que la CGT a constaté lorsqu'elle a posé des questions :

- les **métiers** présentés sont en fait des rôles associés à une mission, sans mention de la **formation initiale** (ce que chacun considère comme son 'métier') des personnes concernées.
- L'outil PDC WEB est réservé à certaines personnes de l'encadrement, mais **aucun syndiqué à la table des négociations n'en connaissait l'existence**, le rôle ou le fonctionnement.
- Un salarié n'a **aucune possibilité de connaître** dans quelle catégorie A,B,C ou D il est classé. Il faudra pour cela **qu'il questionne sa hiérarchie**.

En conclusion de ces interrogations, SYNDEX a déclaré que le pire usage du congé mobilité était de l'adosser à un accord GPEC, car cela allait engendrer **une pression sur les individus considérés à risques** durant plusieurs années, ce qui pourrait s'apparenter à du harcèlement. Le bon outil est un PSE, et ce qui est présenté peut y être intégré sous forme d'un PDV (Plan de Départs Volontaires), avec une durée limitée et éventuellement sur une population ciblée.

La Direction a reconnu qu'elle s'y prenait **trop tard** pour un accord GPEC, mais qu'elle tentait cette démarche pour ouvrir la possibilité à ceux qui ont un projet de partir. Face à l'ampleur du travail pour arriver à aboutir à un accord GPEC et compte-tenu du temps imparti, il a été décidé de **suspendre les négociations GPEC**.

Le PSE ayant été annoncé comme inéluctable, la CGT donne rendez-vous à la Direction lors de sa négociation pour poursuivre les travaux liés à la GPEC.