



NÉGOCIATION SOCLE SOCIAL COMMUN :

Les syndicats d'Apave mobilisés pour notre avenir à tous !

Suite à la dénonciation de tous les accords et usages en vigueur dans l'entreprise, un socle social commun à tous les salariés Apave groupe est en négociation avec la Direction depuis novembre 2020.

Plus de 150 ans d'acquis sociaux sont aujourd'hui plus que remis en cause puisqu'ils sont tout simplement supprimés à partir de janvier 2022.

Ce qui ne devait être qu'harmonisation des accords des différentes Apave, avec en plus la prise en compte de la convention collective Syntec, s'avère être, aux yeux de la direction, **un nivelage par le bas et à moindre coût de l'ensemble de nos acquis sociaux**. La direction prépare l'arrivée d'un investisseur extérieur dont les exigences se répercuteront sur le dos des salarié-e-s.

Voici quelques exemples non exhaustifs de situations qui nous incitent à préparer une action :

Éléments salariaux:

- **Primes:** Suppression de l'ensemble des primes actuelles y compris la prime d'ancienneté, figée pour les anciens. La seule prime émanant de Syntec ("Prime Vacances") est dévoyée pour être minorée, voire réduite à néant.
- **Frais:** Même sur les forfaits repas la direction compte faire du gras. Les forfaits repas seront soumis à des critères d'éligibilité plus stricts, la direction se cachant derrière son interprétation personnelle des règles URSSAF !

Aménagement du Temps de travail:

- **Disponibilité à 100%:** Mise en place d'une organisation qui pourrait autoriser une flexibilité maximale des salariés avec une mise à disposition H24 - 7/7J sans compensation.
- **Temps de trajet:** La direction entend décompter 1h30 de temps de trajet par jour à tous les itinérant-e-s.
- **Flicage des salariés :** outil d'enregistrement des temps de visite, dé-badgeage obligatoire lors des pauses, géolocalisation des véhicules, etc.
- **Forfaits jours:** Généralisation des contrats au forfait jours pour les cadres avec un nombre plus important de jours travaillés, les temps de déplacements non pris en compte, tout cela sans compensation salariale.
- **RTT:** Chantage au nombre de jours de RTT et menaces de passer à 35h/semaine sans jour de RTT ! La direction cherche à faire en sorte que chaque salarié donne 3 jours par an à l'entreprise (7h24 VS 7h30 que l'on fait réellement, une sorte de travail dissimulé?)

Mutuelle:

- **Droit aux soins:** La direction fait le forcing pour réduire significativement sa participation, en minimisant les garanties. Au final, les salarié-e-s auraient une couverture santé dégradée pour plus chère.

La direction a bien saisi les enjeux de cette restructuration d'entreprise et du socle social commun.

Mais vous, en tant que salariés, avez-vous bien saisi les tenants et les aboutissants de ce tsunami social ?

Les salarié-e-s avec leurs organisations syndicales unies par leur action pourront permettre à la direction de prendre les bonnes décisions.

Le front commun des syndicats pèse face à la direction, mais une mobilisation des salariés est maintenant indispensable.

Pour l'ensemble des syndicats, seules des périodes de grèves générales seront de nature à infléchir les positionnements actuels de la direction.

Prenez conscience de la dégradation de la situation à venir. Il est encore temps d'agir.

Interpellez vos hiérarchiques, vos Organisations Syndicales, sur le devenir de vos conditions de travail et de rémunération pour les prochaines décennies.