



APC = Accord de Performance Collective

L'**APC** est présent dans toutes les conversations actuellement, mais en quoi cela consiste-t-il ?

Un **APC** est un **accord** résultant obligatoirement d'une négociation entre la direction et les organisations syndicales (OS). Il ne peut être imposé unilatéralement par la direction.

L'**APC** doit être signé par des OS ayant obtenu un total d'au moins 50% des suffrages lors des dernières élections professionnelles.

- Une fois signé l'**APC** s'impose à tous les salariés !
- L'accord est proposé par la direction au salarié qui dispose alors d'un délai d'un mois pour l'accepter ou non.
- Une absence de réponse du salarié vaut acceptation.
- Le salarié qui refuse l'**APC** s'expose à son **licenciement** qui doit intervenir dans un délai maximal de 2 mois.
- **L'APC se substitue au contrat de travail du salarié.**

Particularités :

- Si seulement 30% des OS représentatives signent l'accord, il n'est pas applicable, par contre la direction peut organiser un référendum auprès des salariés pour savoir s'ils sont favorables ou non à l'accord. Le résultat du référendum décidera de l'application ou non de l'accord.

Quels sont les sujets pouvant être traités dans le cadre d'un **APC** ?

- L'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,
- L'aménagement de la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques,
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Et chez Expleo, qu'elles étaient les demandes de la direction ?

Dans sa dernière proposition la direction souhaitait appliquer les mesures suivantes :

- Une réduction de salaire progressive de 3% à 12,5% selon le salaire brut,
- Suppression d'une partie ou totalité des RTT (entre 7j et 12j en fonction du salaire),
- Les deux premières mesures devant aboutir à une réduction de 7,5% de la masse salariale,
- Une durée idéale de 3 ans,
- Une mobilité géographique et professionnelle forte,
- L'application des conditions d'indemnisation des frais de déplacement actuelles avec une incitation sous forme de « sur-salaire » pour les grands déplacements au-delà d'une durée d'un mois.



CFTC EXPLEO France

Crise du Coronavirus Conséquences sociales

APC

Qu'elles étaient les positions de la CFTC :

- La **CFTC** n'est pas favorable à une diminution de salaire. Cependant pour entretenir la négociation et rester dans un esprit constructif elle a formulé une contre-proposition très complète. Vous pouvez voir en détail cette proposition sur le tract « **Position de la CFTC 20200616.pdf** ».

En résumé :

- Basée sur une proposition de baisse de salaire progressive ne pouvant pas excéder 4% du salaire brut mensuel,
- Le **choix** pour le salarié de pouvoir échanger cette baisse de salaire contre un nombre de jours de RTT ou de CET,
- Une durée de l'accord d'un an,
- Une interdiction des licenciements liés à la mobilité durant la période de l'accord,
- Une mobilité géographique négociée mais pas contrainte,
- Des conditions de grand déplacement améliorées,
- Une **participation proportionnée** à l'effort de l'actionnaire versus ce qui est demandé aux salariés.

☞ **La Direction n'a pas réellement étudié nos propositions et est restée sur sa dernière proposition !**

Compte tenu des écarts de points de vue, il a été décidé de mettre un terme à la négociation de l'APC.

Cependant la **CFTC** reste vigilante et n'exclut pas la possibilité que la direction revienne à la charge une fois le **PSE** réalisé...

Quelles que soient les évolutions futures, la **CFTC** restera toujours présente aux négociations dans une attitude constructive, responsable et soucieuse de l'intérêt des salariés !

La section CFTC EXPLEO France

POUVOIR
S'OPPOSER
TOUJOURS
PROPOSER

CFTC
la vie à défendre

**NOUS
C'EST
VOUS**

CFTC Expleo France
Contact : cftc.expleo@gmail.com
Portable : 07 68 94 74 21

www.cftc-expleo.fr