FÉDÉCHIMIE FO la force syndicale

LE SYNDICALISTE MILITANT FO

N°332 **CIRCULAIRE GENERALE** ***Le 18 septembre 2020***

« APC » Accord de Performance Collective

Attention à l'arbre qui cache la forêt

Prenant la suite des « accords de maintien dans l'emploi » et des « accords de préservation ou de développement de l'emploi », les « accords de performance collective » tendent de plus en plus à se développer surtout en cette période de crise sanitaire.

Ce nouveau dispositif, dont le gouvernement, certains syndicats et bien entendu les patrons ne cessent de faire l'éloge, a pour but initial de préserver soi-disant l'emploi en ces périodes difficiles.

Plusieurs points dudit accord peuvent être négociés comme :

***L'aménagement de la durée du travail**

***L'aménagement de la rémunération**

***Les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise**

En cas de conclusion d'un accord dont la durée ne peut excéder 5 ans, celui-ci doit être validé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou 30% et être validé par référendum.

Il est à noter que, même si c'est à l'état de projet, très récemment, l'institut Montaigne, groupe de réflexion d'orientation capitaliste et néolibérale ayant pour vocation d'élaborer notamment des propositions pour une meilleure compétitivité des entreprises, va plus loin que le dispositif actuel puisque celui-ci préconise que le seuil pour organiser un référendum passerait de 30 à 10% pour valider un accord. Autant dire que si un jour cette proposition est adoptée, il faudra s'attendre à ce que le législateur aille encore plus loin en contournant totalement les organisations syndicales qui n'auront plus aucun rôle majeur à jouer.

Voilà pour les grandes lignes d'un accord que certains considèrent comme étant la seule alternative aux licenciements. Sauf que la prudence doit être de mise car celui-ci peut s'avérer être redoutable pour les salariés.

➢➢➢➢➢

➢➢➢➢➢

Dans de nombreux accords ou projets d'accords proposés aux organisations syndicales avec des négociations qui vont se faire le couteau sous la gorge avec le chantage à l'emploi à la clef, on assiste à une remise en cause profonde des accords d'entreprises, des conventions collectives ainsi que du code du travail.

Tout ou presque peut être revu à la baisse :

***Augmentation du temps de travail sans hausse de salaire**

***Baisse du salaire**

***Diminution voire suppression des primes**

Autant de points qui peuvent amener à des baisses de rémunérations mensuelles significatives et qui engendreront des difficultés à pouvoir vivre dignement avec des périodes pouvant atteindre 5 longues années. Autant dire une éternité.

Non content de raboter le peu de droits que continuent de bénéficier les travailleurs, l'Accord de Performance Collective va plus loin dans son contenu puisque rien n'interdit de licencier sauf clause contraire dans l'accord qui a été négocié.

Il va également de soi que le législateur a tout prévu au cas où un salarié refuserait de voir ses droits fondre comme neige au soleil. Celui-ci sera tout bonnement licencié sans contestation possible devant un juge de même qu'il ne pourra bénéficier de la législation protectrice sur les licenciements économiques.

Pour la Fédéchimie, ce type d'accord est un nouvel outil donné aux entreprises pour remettre en cause bon nombre de leurs droits.

Pour mémoire, il y a quelques années, les géants du pneumatique Continental et Goodyear ont mis en place un dispositif similaire avec le résultat que l'on connait. Il faut donc faire preuve d'une extrême vigilance car des patrons peu scrupuleux vont sauter sur l'occasion en cette période de Covid-19, pour mettre en place ce dispositif qui leur est très favorable pour ne pas dire plus.