

ODYSSÉE

A CCORD DE P ERFORMANCE C OLLECTIVE

Ce lundi 21 septembre, la direction a convié les organisations syndicales à discuter d'un éventuel accord de performance collective (APC)

Principes de l'APC

Un APC est un accord visant à aménager le temps de travail, la rémunération ou la mobilité des salariés pour préserver des emplois et améliorer la compétitivité de l'entreprise.

En cas d'accord, les modalités s'imposent aux salariés, même celles remettant en cause des caractéristiques de son contrat de travail. En cas de refus, il serait licencié pour cause réelle et sérieuse.

Après les négociations des mesures de départs volontaires et l'Activité Partielle de Longue Durée, il s'agit d'un nouvel outil devant conduire à éviter des licenciements contraints.

La direction a esquissé quelques pistes de discussion : gel des salaires pour une année supplémentaire, baisse de la subvention au CSE ou aménagements du temps de travail (badgeage, annualisation ou forfaits jours).

Considérations CFE-CGC

Pour la **CFE-CGC**, des efforts demandés aux salariés ne peuvent se concevoir que s'ils permettent d'atteindre l'objectif impératif de « **zéro départ contraint** ».

Ils doivent aussi être adaptés dans leur durée : une clause de « **retour à meilleure fortune** » doit prévoir leur fin en cas d'amélioration de la situation de l'entreprise.

Concernant d'éventuelles mesures sur le temps de travail, celles-ci ne peuvent pas conduire à son augmentation alors que les charges de travail sont durablement à la baisse !

La CFE-CGC considère aussi que tous les acteurs de l'entreprise doivent participer à l'effort collectif pour l'amélioration des performances de la société et la sauvegarde des emplois, cadres dirigeants et actionnaires compris !

La CFE-CGC appréhende ce nouveau débat avec prudence !