

APC = LE NOUVEAU SYMPTÔME DU COVID-19

SEPT2020

APC : Un outil de dumping social le prétexte

Depuis les ordonnances Macron de 2017, il suffit qu'une entreprise invoque une «nécessité de fonctionnement» pour demander à négocier avec des Organisations Syndicales (Complaisantes) un accord qui impose aux salarié.e.s des baisses de salaires et/ou une hausse du temps de travail, sous peine de licenciement.

Au prétexte de «préserver» l'emploi, cela permet aux directions d'améliorer la rentabilité et, de fait, d'augmenter encore les dividendes des actionnaires sur le dos des salarié.e.s.

Banco pour les patrons !

Rappelons au passage que la CGT a combattu ces ordonnances dont on subit les effets pervers aujourd'hui.

ALTRAN

La direction de Capgemini, prépare l'intégration d'Altran en lançant un APC chez Altran Sud Ouest.

Dans le document remis aux représentants du personnel, les «efforts» de la direction consistent à faire une réorganisation et à profiter de l'argent public via une APLD (voir encart).

En contrepartie, elle demande aux salarié.e.s une baisse de salaire de 12%. Travailler plus pour gagner moins, c'est le cadeau de bienvenue dans le monde merveilleux de Capgemini pour les salarié.e.s d'Altran Sud-ouest.

Pour justifier le chantage à l'emploi, la direction d'Altran prend pour prétexte la situation de ses concurrents, en annonçant : « AKKA : en difficulté, devrait mettre en place un plan cet été ».

S'étonnant d'apprendre cela par Altran, la CGT AKKA a alors interrogé la direction d'AKKA sur la réalité de cette situation. Leur direction a répondu : « Ces propos ne proviennent pas de la direction d'AKKA et sont donc mensongers. La concurrence essaye de déstabiliser les autres entreprises du secteur. Nous n'avons pas prévu de mettre en place un plan cet été [...] ».

Vous avez dit manipulation ?

Les patrons ont-ils peur des conséquences du COVID 19 ?



PSE, APC, APLD...mais que signifient tous ces sigles ?

PSE - Plan de Sauvegarde de l'Emploi : Plan de Suppression d'Emplois serait plus exact car c'est effectivement un plan de suppressions d'emplois.

APC - Accord de Performance Collective ou plutôt Acceptation Par le Chantage à l'emploi. C'est en effet un chantage à l'emploi pour baisser les salaires et dégrader les conditions de travail. (augmentation du temps de travail par exemple)

APLD - Activité Partielle Longue Durée : Novlangue pour dire chômage partiel assorti d'aides avec de l'argent public

Tous ces sigles ont pour but de déshumaniser et masquer la réalité des conséquences comme les suppressions d'emplois, et les reculs sociaux.

De même pour Derichebourg, il est imposé :

- La suppression des indemnités forfaitaires de transport
- Le remplacement des indemnités de repas par des tickets restaurants
- La suppression du 13e mois pour l'année 2020 pour certains cadres
- L'encouragement à la mobilité volontaire et au départ des salarié.e.s expérimenté.e.s

Les salarié.e.s qui refusent la modification de leur contrat de travail sont purement et simplement licencié.e.s pour cause réelle et sérieuse. **163 salarié.e.s ont préféré la porte à la soumission !**

Pour qu'un tel accord soit applicable dans une entreprise, il doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentant plus de 50% des salarié.e.s.

On comprend donc ici l'importance des élections professionnelles qui déterminent la représentativité des syndicats. Quand vous votez pour un syndicat complaisant avec la direction, vous lui donnez la possibilité de signer un accord qui diminuera votre salaire, dégradera vos conditions de travail ou permettra votre licenciement. S'il n'y a pas d'accord, les directions mettent en place des plans de licenciements.

C'est donc un double chantage à l'emploi qui est utilisé par les directions sur les salarié.e.s et syndicats.

L'accepter ne garantit aucunement qu'il n'y aura pas de licenciements par la suite.

Les exemples ne manquent pas : des accords de ce type ont été signés par le passé ; ils n'ont pas empêché les fermetures d'entreprises. L'exemple le plus frappant étant ceux de Smart, de Good Year ou de Whirlpool : les salarié.e.s ont accepté des efforts de salaires et de temps de travail, ce qui n'a pas empêché les usines

de fermer et les productions d'être délocalisées. mais entre temps les directions auront profité des sacrifices des salarié.e.s jusqu'au bout !

Chaque syndicat signataire devra assumer sa part de responsabilité.

Est-ce le rôle des syndicats de salarié.e.s de cautionner cette escroquerie et ces reculs sociaux ?

La CGT s'y est toujours refusée et s'y refusera toujours.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

facebook.com/CGTCAPGEMINI

@CGT_Capgemini

linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

@cgtcapgemini

cgt-capgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr

#PRIORITÉPROFITS

CGT-CAPGEMINI.FR