

« L'accord de performances collectives APC, véritable chantage à l'emploi pour imposer une flexibilité structurelle et durable pour les entreprises, facteurs de risque pour la santé des salariés »

Spécial Covid-19

Août 2020

Pour rappel, les ordonnances Macron de septembre 2017 ont contribué à l'assouplissement des règles du Code du Travail notamment, du droit de la rupture du contrat de travail en créant des outils de contournement du licenciement économique. Parmi des dispositifs, uniquement accessibles par la voie de la négociation collective, figure l'accord de performances collectives (APC) qui constitue de fait, un outil dont rêvaient les employeurs pour instaurer une réduction des coûts, changer les organisations de travail en détruisant les conditions de travail des salariés. Cet accord institutionnalise par ailleurs un véritable chantage à l'emploi en période de crise économique.

L'emploi, variable d'ajustement permanente

Au prétexte de sauvegarder l'emploi, l'APC donne moyens aux entreprises particulièrement, les plus importantes, d'adapter l'organisation du travail pour être plus « performantes et compétitives ». La définition des critères appliqués de la performance étant laissée « aux bons vouloirs du fait du prince » ... sans avoir à démontrer la nécessité économique contraignant l'entreprise à se réorganiser.

En pratique, ces accords remettent en cause les fondements du droit des salariés et aménagent :

- La durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- La rémunération des salariés dans la limite des minimas conventionnels ;
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'accord de l'APC après conclusion validée, se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, cela pendant toute la durée de son application, pouvant être de nature indéterminée.

Les salariés peuvent refuser l'application de l'accord mais avec le risque de s'exposer à une mesure de licenciement automatique, sans possibilité de contester les motifs ayant amené l'employeur à proposer aux organisations syndicales la dégradation des conditions de travail des salariés.

De nombreux exemples existent ces dernières années, démontrant les conséquences sociales désastreuses contre les salariés comme par exemple récemment, dans les entreprises SMART, le transporteur aérien RYANAIR, qui proposait aux syndicats de choisir deux options :

- Soit un accord APC avec une baisse des salaires de 20% pour les pilotes et de 10% pour les stewards (soit une perte mensuelle chiffrée de l'ordre de 300€, soit 18 000€ sur 5 ans) ;
- Ou un plan de licenciement réduisant les effectifs de moins 25%...

D'autres choix des employeurs proposent la suppression de toutes les primes liées aux rémunérations des salariés. Ce chantage odieux conduit inéluctablement à imposer une précarisation et s'ils ne sont pas d'accord, c'est le spectre immédiat du chômage comme horizon.

Ainsi, c'est le monde de demain que nos gouvernants nous promettaient !!!...

Des conditions de travail dégradées porteuses d'altération sur la santé physique et risques inhérents de troubles psychosociaux.

Ces dernières années ont révélé une constante dégradation contre la santé des salariés au travail. Des enquêtes dans les entreprises témoignent que l'année dernière, près de 50% des salariés se sont vus prescrire au moins un arrêt de travail en maladie et que 36% des salariés arrêtés durant cette période l'ont été également l'année précédente. Que toutes durées confondues, 18% sont liés à des troubles psychosociaux ou à un épuisement professionnel. En 2017, le rapport annuel de l'assurance maladie dénombrait notamment 632 918 accidents du travail. Parmi les causes des ACT, était pointée une hausse « sensible » avec près de 100 000 cas (+ 5%) des accidents de trajet domicile/travail. Rappelons qu'il s'agit d'une évaluation partielle, car en France seuls sont comptabilisés les accidents de salariés relevant du secteur privé et que beaucoup d'accidents ne sont pas déclarés par les employeurs usant de pressions contre les salariés.

Dans notre pays, 6^{ème} puissance mondiale économique, environ 3 personnes perdent la vie chaque jour d'un accident ou d'une maladie liée à leurs conditions de travail.

L'APC vient encore aggraver et amplifier des facteurs de risques professionnels.

- Insécurité, stress majeur, lien de subordination. Les salariés acceptent de travailler dans des conditions dégradées structurellement et durablement, au détriment de leur santé, ce qui provoque de nombreux risques.
- Augmentation du temps de travail, par l'accroissement de fait de la pénibilité au travail, et l'apparition de pathologies diverses.

L'intensification du travail physique reste l'une des principales causes d'accidents du travail, du développement exponentiel des maladies professionnelles et d'inaptitudes au travail. Durant la longue période liée à la crise de la Covid-19, plusieurs études ont mis en avant également, que les salariés en télétravail ont été soumis à de fortes contraintes portant atteinte à leur santé. Travailler plus, sous de fortes contraintes temporelles, tension prolongée, épuisement professionnel.

- La remise en cause des avantages acquis, la baisse des salaires et des rémunérations entraînent une perte de reconnaissance au travail. La distanciation détruit le lien social, qui peut entraîner aussi une perte de l'estime de soi, une dévalorisation tant du point de vue du travail que de l'individu.

Les conséquences des APC représentent des risques potentiels dont la gravité est cumulative.

Les accords APC prévoient une durée d'application de 3 à 5 ans.

Nos propositions revendicatives doivent associer intrinsèquement, nos actions contre la précarisation du travail et ses conséquences et la nécessité de reposer l'accès aux Vacances et aux Activités Sociales et Culturelles, comme des revendications à part entière.