



cgtnsnr.com

Les outils de chantage à l'emploi : les accords de performance collective (APC) et le nouveau dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME) seront la suite logique de l'accord Groupe

ACTE 2
à venir ???

« Faut-il baisser son salaire pour préserver son emploi ? »

Cette question revient en boucle dans les médias depuis quelques jours. Avec la crise sanitaire, et la crise économique qui commence, le chantage à l'emploi va prendre une importance considérable dans le quotidien des salariés...

Plusieurs outils existent déjà pour mettre en œuvre le chantage à l'emploi. Il s'agit notamment des **accords de performance collective**, présentés par la ministre du Travail comme une alternative aux licenciements et envisagés par plusieurs entreprises.

La loi relative à la crise sanitaire adoptée le 10 juin par la commission mixte paritaire prévoit quant à elle la création d'un dispositif «**d'activité réduite pour maintien dans l'emploi**», qui est une forme spéciale d'activité partielle, largement utilisée pendant la crise sanitaire. De par sa logique, ce dispositif s'apparente également à un mécanisme permettant de faire supporter aux salariés et à l'État, les réductions d'activité en contrepartie de la préservation de leur emploi.

Les Accords Groupe NTN SNR seront sûrement utilisés à cet effet ...

Ces accords permettent de modifier la durée du travail (suppression de RTT ou de congés, augmentation de la durée de travail sans augmentation de salaire ...) de baisser les salaires (suppressions de primes, baisse des majorations...) et de modifier l'organisation et les conditions de travail (mobilités géographiques, changement de poste...). **Autant de modifications qui nécessitent en principe l'accord des salariés concernés.**

Mais si ces modifications sont prévues par un accord de performance collective, le salarié peut certes s'y opposer, mais il sera alors licencié, son licenciement sera réputé être justifié c'est à dire qu'il ne pourra pas le contester, et il ne bénéficiera pas de l'accompagnement prévu en cas de licenciement collectif pour motif économique, quand bien même beaucoup de salariés seraient licenciés dans ce cadre.

Deuxième dispositif **l'ARME** : les salariés réduisent leur temps de travail (et donc leur rémunération), et en contrepartie l'entreprise prend des engagements en termes d'emploi.

On comprend déjà mal la logique : si la baisse d'activité n'est pas de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise, pourquoi les salariés devraient faire des efforts ? Si la pérennité de l'entreprise n'est pas menacée, quel est l'effort réel de l'employeur en matière d'emploi ? Par ailleurs, les conditions d'accès à ce dispositif ne sont pas claires, et on ne sait pas exactement quelles entreprises sont éligibles à ce dispositif.

Le gouvernement semble expliquer l'intérêt de ce dispositif dans les entreprises qui vont connaître une reprise lente, pour adapter la capacité de production aux demandes. Mais faut-il que l'entreprise remplisse les conditions pour bénéficier de l'activité partielle classique (conjuncture économique, difficulté d'approvisionnement, sinistres ...) ? Comme pour l'activité partielle, les salariés bénéficieront d'une indemnité compensant en partie leur perte de revenus, et les entreprises toucheront elles aussi une allocation. Les salariés sont donc amputés d'une partie de leur rémunération, et l'Etat finance la baisse d'activité des entreprises, dont la pérennité n'est pourtant pas compromise.

La baisse d'activité indemnisée pourrait correspondre de 40 à 50% du temps de travail sans possibilité de mesure d'individualisation.

Les mêmes qui signeront l'acte 1 de l'Accord Groupe diront dans quelque mois :

« Nous avons fait ce que l'entreprise nous demandait, nous avons tout signé, on ne comprend pas !!! »

(Regardez les médias pour vous en convaincre c'est toujours le même processus)

Pour la CGT, c'est maintenant qu'il faut agir !!!

Refusons la régression sociale !