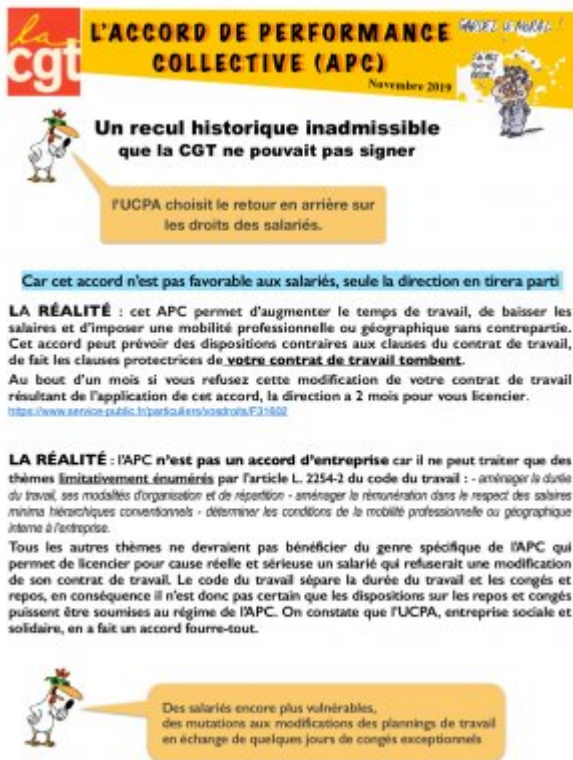




Accord de performance collective à l'UCPA

jeudi 21 novembre 2019, par [matthias](#)



Un recul historique inadmissible que la CGT ne pouvait pas signer car cet accord n'est pas favorable aux salariés, seule la direction en tirera parti.

LA RÉALITÉ : cet APC permet d'augmenter le temps de travail, de baisser les salaires et d'imposer une mobilité professionnelle ou géographique sans contrepartie. Cet accord peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrat de travail, de fait les clauses protectrices de votre contrat de travail tombent.

Au bout d'un mois si vous refusez cette modification de votre contrat de travail résultant de l'application de cet accord, la direction a 2 mois pour vous licencier.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31602>

LA RÉALITÉ : l'APC n'est pas un accord d'entreprise car il ne peut traiter que des thèmes limitativement énumérés par l'article L. 2254-2 du code du travail : - aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition - aménager la rémunération dans le respect des salaires minima

hiérarchiques conventionnels - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Tous les autres thèmes ne devraient pas bénéficier du genre spécifique de l'APC qui permet de licencier pour cause réelle et sérieuse un salarié qui refuserait une modification de son contrat de travail. Le code du travail sépare la durée du travail et les congés et repos, en conséquence il n'est donc pas certain que les dispositions sur les repos et congés puissent être soumises au régime de l'APC. On constate que l'UCPA, entreprise sociale et solidaire, en a fait un accord fourre-tout.

Voici quelques exemples dans cet APC ne respectant pas nos demandes :

- 30 jours ouvrables de congès payès, décomptés en ouvrés
- Perete de 2 jours à une semaine de congès payés pour certains salariés
- Nouvelle clause de mobilité pour tous
- 3 jours d'absence maladie pris en charge 1 fois/an mais à partir d'un an d'ancienneté
- Le temps de repos quotidien peut être modifié pour certaines activités
- Modification de tous les dispositions d'aménagement du temps de travail
- Disparition des sous-groupes et donc, à terme, baisse de ces salaires qui ne seront plus assujettis à l'augmentation de la branche du sport (CCNS)
- Tous les salariés de sites peuvent être travailleurs du dimanche et jpurs fériés si cette mention est inscrite sur le contrat de travail
- Possibilité de modulation du temps de travail même pour les salariés à temps partiel

Ce que l'accord prévoit	Ses conséquences
Possibilité d'aménagement du temps de travail d'une durée hebdomadaire jusqu'à 48h et une moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	C'est la modulation pour tous les salariés dépendants de l'activité sportive. Dans ce cas, pas de paiement des heures supplémentaires
Possibilité de modulation même aux contrats à temps partiel	Pratique pour organiser un second emploi et sa vie personnelle
la mobilité mentionnée sur tous les contrats	Cette mention permet de ne pas accorder les accompagnements
Télétravail sur 40 jours au lieu de 20 jours	Dispenser des cours, faire les steaks et les frites de chez soi : une belle avancée pour une majorité de salariés !!
Possibilité de diminuer jusqu'à 9h le repos quotidien de nuit qui est de 11h	récupération des 2h certes, mais ce n'est pas une compensation !
Possibilité de supprimer le repos hebdomadaire	récupération d'un repos équivalent, ce n'est pas une compensation !
Vos congés payés : 30 jours et suppression de 1 à 2 jrs pour fractionnement	décomptés en ouvrés cela désavantage ceux qui travaillent 6jrs sur 7 = 5jrs de CP en moins
Rémunération et Intéressement : suppression des sous groupes, Redistribution de 30% du résultat net qui abonderont les NAO, Intéressement	Baisse de ces salaires à terme, n'étant plus assujettis aux augmentations de la CCNS. Pour qui ? La direction n'applique plus d'augmentation générale... Carotte lointaine puisque résultats négatifs. Et l'on sait, par la méthode de calcul, qu'elle n'est pas pour tous !

Extrait : « Il pourra être dérogé au repos quotidien (art. L.3132-4). Ainsi en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour (...) sauvetage,(...) accidents imminents(...), le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux. Il sera accordé aux salariés

concernés des périodes de repos équivalentes »

2 soucis dans ce même article : il est mélangé le repos quotidien (repos de nuit) et le repos hebdomadaire ?! Dans tous les cas il n'y a pas de compensation puisque le salarié récupère un remplacement équivalent

!! Inacceptable. Même la CCNS est plus favorable.

Concernant l'astreinte pour les personnels logés avec dispositif d'alarme (ce qui l'oblige à rester dans son logement le soir et la nuit) et les compensations accordées :

La compensation de l'APC pour ces salariés n'est pas à la hauteur de la contrainte de l'astreinte : En effet l'abattement de 30% sur les AN correspond, par exemple, pour un logement dont l'avantage en nature est de 200€ brut par mois, à 13,80€ en plus sur le salaire net.

Par contre, si le salarié est dans le cas d'une astreinte prévue à l'article 1.1.3.4.1, en admettant qu'il fasse, par exemple, 2 semaines d'astreinte par mois (2 fois 5 nuits par semaine), il aurait droit à 2 jours par mois, ce qui est bien plus favorable... sans compter que le montant des AN abonde le salaire brut pris en compte pour le calcul de la retraite.

Concernant la synthèse communiquée aux salariés : on trouve une décision qui n'est pas dans l'APC : elle exclut les salariés travailleurs réguliers du dimanche et des jours fériés de la compensation pour un changement du jour de repos hebdomadaire. Inadmissible.

Par contre elle ne contient pas d'affirmation rassurante pour l'avenir sur le maintien des congés supplémentaires dits d'astreintes des salariés issus de l'accord de 1982 pour lequel la direction s'est engagée.

Par cet accord, la Direction en profite pour imposer aux salariés des conditions égales voire moins favorables que la Convention Collective du Sport (CCNS). Il s'agit bien d'un recul pour le salarié producteur.

La direction doit se poser les bonnes questions quant à ses décisions économiques et stratégiques plutôt que de considérer la majorité des salariés comme la seule variable d'ajustement. Ce sont les salariés qui en pâtissent !