

## Accord APLD « Temps partagés » et APLD « Formation »

**Après échanges avec les salariés, il s'avère que ces dispositifs inquiètent fortement et sont générateurs de stress, c'est pourquoi la CFE-CGC restera attentive aux remontées des salariés et restera constructive pour proposer un accord équilibré à la fois pour la direction et les salariés, mais ne fera jamais de concession en ce qui concerne la santé, l'équilibre vie professionnelle et personnelle des salariés et leur pouvoir d'achat.**

| Inquiétudes/remarques des salariés   | Propositions de la CFE-CGC   |
|--|--|
| Pour certains salariés, cela fait 9 mois que leur salaire est dégradé par la mise en place de l'activité partielle Covid. Pour certains, ce sont les derniers euros qui faisaient la différence en fin de mois ou permettait de réaliser des activités avec leurs enfants. Ils souhaitent retrouver au plus vite leur vie d'avant. | <b>La CFE-CGC demande <u>le maintien de la rémunération à 100%</u> pour les salaires inférieurs à 45 K€ brut/an.</b><br>Préserver le pouvoir d'achat des salariés est aussi important que la sauvegarde de l'emploi.<br><b>Entre le coût d'un licenciement et le coût du complément de salaire pour obtenir 100%, nous pensons que la question ne devrait pas se poser !</b>               |
| D'autres salariés se demandent s'il ne serait pas plus souhaitable de quitter la société avec les mesures du PSE que de rentrer à nouveau dans l'activité partielle ! Ils se demandent à date, quelle maladie choisir entre la peste ou le choléra !   | La CFE-CGC veut donner le choix aux salariés d'accepter ou de refuser les dispositifs d'APLD.<br>La direction peut licencier le salarié pour faute si refus de l'APLD. A la CFE-CGC, <b>nous demandons l'établissement d'une rupture amiable avec les mêmes mesures sociales du PSE en-cours en cas de refus du salarié.</b> Ne faisons pas les mêmes erreurs que DERICHEBOURG et son APC. |
| L'APLD « temps partagés », c'est pour masquer le stand-by et l'intercontrat !  | C'est pourquoi la CFE-CGC demande que <b>l'APLD soit définie par catégorie professionnelle et bassin d'emploi.</b><br>L'APLD ne doit pas être un outil de pilotage du stand-by des agences !!  |
| Je suis localisé dans une petite agence. Si je réussis ma formation digitale, il y a de forte chance que je sois muté dans une région plus importante ou que l'on me propose une mission en grand déplacement. Je ne sais pas si je vais accepter la formation.  | La formation est digitale, donc par définition, peut être faite en majorité à distance. C'est pourquoi, la CFE-CGC <b>demande la <u>neutralisation de la clause de mobilité pour les métiers du digital.</u></b> Cependant, la CFE-CGC est consciente que des déplacements de courte durée peuvent être indispensables à la prestation.  |
| J'ai envie de m'engager dans le programme de formation, mais à date, lors de la réunion d'information du 12/11/2020, la direction a évoqué un engagement fort en émettant la possibilité de mettre en place une clause de dédit-formation. En cas de clause de dédit-formation, je ne m'engagerai pas dans la formation.           | La CFE-CGC demande que la clause de dédit-formation <b>soit <u>symbolique</u></b> pour le salarié si elle s'avère licite et rappelle à la direction <b>l'article L6321-1</b> du code du travail.   |
| D'après les flyers des formations, il faut un niveau d'anglais avancé. Je n'ai pas pratiqué l'anglais depuis des années, je vais être recalé d'office. Est-ce nécessaire que je m'inscrive dans le processus ?   | La CFE-CGC rappelle à la direction <b>la Loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française dans le cadre du travail</b>  |

**Il est évident qu'il n'y aura pas « d'accord » sans réponses positives de la direction à nos propositions, qui ne font que refléter les inquiétudes des salariés et exprime le minima d'une politique sociale d'une entreprise en phase avec son temps et ambitieuse !!**