



## Un recul historique inadmissible que la CGT ne pouvait pas signer

l'UCPA choisit le retour en arrière sur  
les droits des salariés.

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>

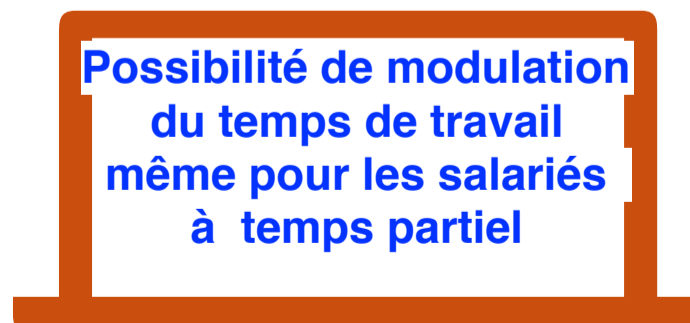
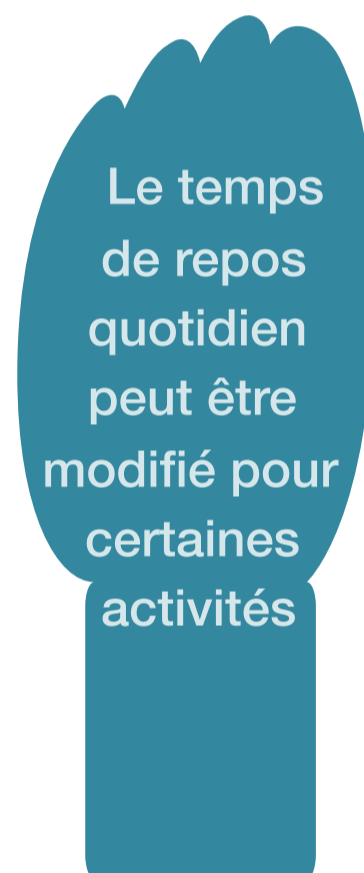
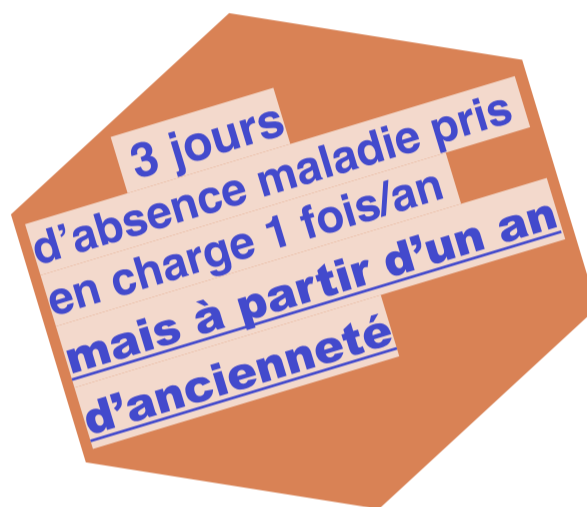
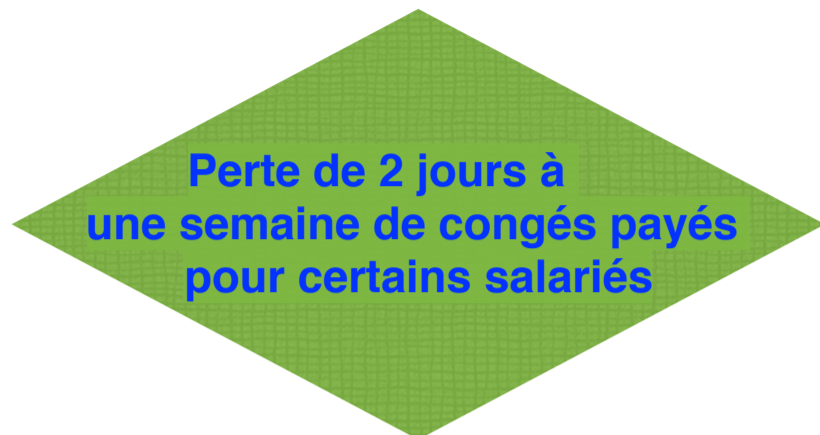
**LA RÉALITÉ** : l'APC n'est pas un accord d'entreprise car il ne peut traiter que des thèmes limitativement énumérés par l'article L. 2254-2 du code du travail : - aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition - aménager la rémunération dans le respect des salaires minima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



Des salariés encore plus vulnérables,  
des mutations aux modifications des plannings de travail  
en échange de quelques jours de congés exceptionnels

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






Une solidarité entre tous les salariés de l'UES OUI  
mais un nivellement par le bas NON

## Un recul historique inadmissible

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



Intéressement


 **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 !**

---

**Vous voulez nous contacter : Claude Rapin 06 76 88 35 15**

**Thierry Brouard 06 62 26 62 91 [syndicatcgtucpa@gmail.com](mailto:syndicatcgtucpa@gmail.com)**

**Michel Fave 06 74 97 25 01**

**Isma Benaoudia Belkadi 0610870135**