



# L'UNSA, c'est mon choix

## ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIF :



Dans le cadre de la négociation GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), **la Direction** veut imposer un Accord de Performance Collective ( APC).

**L'UNSA** vous a déjà alerté sur toutes les conséquences de ce type d'accord (voir tract disponible sur notre site [unsa-matmut.com](http://unsa-matmut.com) " « Accord de performance collective : Danger » du 05/06/2024).

Au titre de l'article L2254-2 du code du travail, cet accord prévoit :

- D'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- D'aménager la rémunération dans le respect des minimas conventionnels
- Déterminer les conditions de mobilité fonctionnelle et géographique dans l'entreprise.



C'est sur ce dernier volet de la mobilité que **la Direction** veut intégrer un accord de performance collective au sein de l'accord GEPP.

Concrètement, dans le cadre d'une mobilité imposée suite à une réorganisation ou même sans, le salarié a 1 mois pour refuser.

Sans réponse de celui-ci, cela vaut accord de sa part.



Et à compter du refus du salarié, l'employeur peut déclencher dans les 2 mois la procédure de licenciement avec un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Sauf situation particulière, ce licenciement ne sera pas contestable au conseil des prudhommes.

## Exemples :

Suite à une fermeture d'agence, un CEA refuse une mobilité géographique dans une autre agence à 60 kms de son domicile, **la Direction peut le licencier !**



Suite à une réorganisation, des gestionnaires sinistres refusent une mobilité géographique dans un autre PGIS, à 500 kms de leur site actuel, **la Direction peut les licencier !**



Une CAR refuse de devenir CEA, **la Direction peut la licencier !**



Certaines organisations syndicales comme la **CFE-CGC** et **la CFDT** semblent favorables à ce type d'accord qui va au détriment de l'intérêt des salariés ! **Carton rouge à ces organisations !**

**La CFTC** semble opposée à un APC, intégré dans l'accord GEPP. Espérons qu'elle tienne ses engagements dans l'intérêt des salariés



**L'UNSA a toujours été contre ce type d'accord, contraire à nos valeurs et à nos engagements vis-à-vis des salariés.**

Si cet accord est signé majoritairement, la Direction va pouvoir imposer des mobilités et se débarrasser de nombreux salariés dans un cadre réglementaire.



Et en cas de licenciements plus massifs suite à une réorganisation, cela lui évite de déclencher un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) car ce dispositif est beaucoup plus contraignant pour l'employeur, mais plus sécurisé, plus bénéfique financièrement et moins pénalisant pour les salariés dans ce contexte.

L'UNSA demande aux organisations syndicales représentatives de réagir afin de ne pas signer ce type d'accord qui aura des conséquences néfastes pour beaucoup de salariés !



**L'UNSA, toujours à vos côtés, pour défendre réellement vos intérêts, contrairement à d'autres qui n'ont pas les mêmes priorités !**

**Unsa-Matmut**

Le 17/06/2025

**LinkedIn**

**tél. 06 09 11 95 86**

**unsa.matmut@gmail.com**

**www.unsa-matmut.com**

