

Relevé de positions

Négociation de l'accord de branche relatif à la mobilité au sein de la branche professionnelle des IEG

Approuvé en CPB du 20 septembre 2012

Ce relevé de positions est élaboré en application des dispositions de l'article 4 de l'accord relatif au dialogue social dans la branche des IEG du 14 décembre 2009, qui dispose que « *dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accords, les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points de leur désaccord. Ce document, factuel et dénué de valeur juridique, a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Elaboré par le SGE, il doit être approuvé par chacune des parties uniquement pour les positions qui lui sont imputables. Les relevés de positions sont publiés sur le site intranet du SGE* ».

A l'issue de la séance de la Commission Paritaire de Branche (CPB) du 29 septembre 2011, instance paritaire de négociation des accords collectifs au périmètre de la Branche professionnelle des IEG, les groupements d'employeurs UFE et UNEmIG ont ouvert à la signature du 3 au 14 octobre 2011, un projet d'accord relatif à la mobilité au sein de la branche des IEG. Pour mémoire, cette troisième version du projet d'accord était l'aboutissement d'un long processus engagé le 4 décembre 2009 qui a donné lieu à 7 réunions de Groupe de Travail Paritaire et qui a été débattu lors de 6 séances de la Commission Paritaire de Branche.

Au terme de cette période, il a été constaté que seuls les groupements d'employeurs s'étaient portés signataires de cet accord et qu'aucune des cinq fédérations syndicales n'avait signé le texte proposé.

Les groupements d'employeurs UFE et UNEmIG ont exprimé dans ces circonstances le point de vue suivant :

Dans un contexte où tous les participants ont convergé pour constater l'inadaptation des textes en vigueur ainsi que les difficultés pratiques rencontrées dans le domaine de la mobilité, la signature de ce texte est apparue comme une opportunité de nature à insuffler sécurité, stabilité et transparence dans ces processus. Le texte qui a été mis à la signature constituait un point d'équilibre entre les différentes aspirations exprimées de part et d'autre, et présentait les caractéristiques suivantes :

- il pérennisait et modernisait l'existence d'une mobilité de Branche datant de 1951,
- il conservait un niveau de publication de Branche avec des modalités uniques parmi les branches professionnelles, et de surcroît rénovées (suppression des avis hiérarchiques, maintien de la consultation des CSP, suppression des aptitudes individuelles...),
- il tenait compte de la réalité de la mobilité et de son fonctionnement à l'échelle des Groupes et Entreprises avec un engagement fort de publicité des offres à ces périmètres,

- il consacrait le transfert des droits pour les salariés, sans basculer dans la logique formelle de l'embauche couplée à la démission (règle et garanties des transferts de soldes de congés annuels et d'ancienneté, du CET, du DIF, du CEJR, de l'épargne salariale...etc...),
- il initiait un mécanisme de solidarité de Branche réaliste par rapport à la réalité concurrentielle dans laquelle se trouvent les entreprises en introduisant pour la première fois dans la Branche un dispositif organisé nationalement d'information sur les éventuelles fermetures définitives de sites, afin de mettre à disposition des entreprises les CV des salariés concernés susceptibles de les intéresser.

Les organisations syndicales ont unanimement considéré :

- que le texte n'était pas équilibré,
- qu'il ne garantissait pas les mêmes droits pour les salariés et par conséquent la même mobilité de branche,
- qu'il réduisait le contrôle social des CSP,
- qu'il généralisait et banalisait la mutation d'office pour tous au sein de la branche,
- et qu'il n'offrait aucune garantie aux salariés en cas de fermeture d'un site au périmètre IEG.

La **FCE-CFDT** a précisé que :

- la mutation d'office devait rester une exception,
- la priorité devait être donnée à la mobilité branche et non à celle de groupe,
- le problème spécifique des poly-pensionnés n'était pas pris en compte,
- le projet devait instaurer des minimas de publication branche (30%),
- un contrôle social devrait être mis en place à chaque étape (publicité, publication, recrutement...).

La **CFE-CGC** a précisé que le projet d'accord :

- n'obligeait pas les entreprises à publier les postes au niveau de la branche,
- n'encourageait pas les salariés à la mobilité (notamment à GF égal),
- n'offrait aucune garantie de maintien de la rémunération pour les recrutements de salariés issus de sociétés d'un même groupe mais dont le personnel ne relève pas du statut des IEG,
- ne permettait pas de créer un contrôle social lors des recrutements,
- banalisait le recours à la mutation d'office dans les entreprises,
- n'apportait aucune garantie aux salariés en cas de fermeture d'un site du périmètre IEG,
- ne disposait pas en son sein d'indicateurs de suivi.

La **CFTC-CMTE** a précisé que :

- « Si la proposition d'accord actait en son sein plusieurs éléments positifs dont :
- la pérennisation, ou plutôt, la mise en place effective d'une mobilité de Branche,
 - la poursuite d'une publication des postes vacants au niveau de la Branche,

- initiait une ouverture en termes de solidarité de Branche, bien qu'insuffisante vis à vis des PME/ETI,

La CMTE-CFTC ne pouvait ignorer les manques, mais encore moins, les risques, que comportait cette proposition d'accord des employeurs sur le thème de la mobilité, à savoir :

- peu ou pas d'encouragement à une véritable mobilité de Branche,
- pas de mise en place de garantie s'agissant de la rémunération des salariés externes à la Branche faisant partie d'un groupe d'entreprises des IEG lors d'un recrutement ou transfert,
- portait en son germe un risque en termes de garantie d'emploi des agents des IEG au sein de la Branche par tolérance de règles différenciées en fonction de l'origine des agents recrutés,
- ignorance de la problématique spécifique des polypensionnés.

Pour tous ces attendus, la CMTE-CFTC, a eu le regret de ne pouvoir apporter son soutien et par voie de conséquence, son paraphe, à un projet d'accord sur la mobilité de Branche qu'elle appelait de ses vœux afin d'unifier et de sanctuariser les pratiques des entreprises au sein de la Branche des IEG »

La **FNME-CGT** a précisé que :

- le projet d'accord reprenait toutes les exigences des groupes et entreprises de la branche au détriment des garanties sociales des salariés, en faisant primer les intérêts des groupes sur ceux de la branche,
- ne reprenait pas l'exigence de la CGT de création d'une disposition de solidarité de branche interdisant tout licenciement d'un salarié des IEG pour raison économique ou médicale,
- vidait de son contenu une disposition statutaire essentielle concernant les prérogatives des CSP et le contrôle social par les représentants du Personnel,
- les conventions tripartites évoquées dans le projet d'accord échappaient à tout contrôle social et "normalisait" le contrat individuel au détriment des garanties collectives et individuelles des salariés concernés,
- le projet ne reprenait pas la proposition de la CGT de créer une procédure permettant un rapprochement familial pour les salariés dont le conjoint est muté dans une autre région. Ce projet abrogeait les mutations pour convenance personnelle,
- les mutations pour raisons médicales étaient totalement absentes du corps du texte,
- le projet permettait de généraliser les procédures accélérées afin de contourner le contrôle social.

La **FNEM-FO** a précisé que :

- le projet d'accord n'offrait aucune garantie de l'emploi au niveau branche,
- les processus en entreprise devraient être obligatoirement négociés en entreprise,
- le projet ne proposait aucune garantie individuelle et collective,
- la publicité devait être obligatoire au périmètre branche,
- le projet instaurait une différence de traitement entre « grandes » et « petites » entreprises.