

CPPNI DU 8 JUIN 2021

Cette Commission Permanente Paritaire de la Négociation et d'Interprétation était consacrée à la négociation relative à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité dans la Branche des IEG.

Ce projet d'accord comporte trois parties.

Le premier « TITRE » porte sur l'anticipation et la gestion des évolutions de l'emploi et des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels.

Ce point s'appuie essentiellement sur l'accord relatif à la formation professionnelle signé en décembre 2020.

Si FO a toujours revendiqué une formation professionnelle ambitieuse au niveau de la Branche, nous nous interrogeons sur la nécessité de rappeler dans cet accord le lancement d'une GPEC de branche, colonne vertébrale préalable de l'accord formation professionnelle. La rappeler ne signe-t-il pas l'aveu d'un manque d'ambition de branche alors qu'elle est largement représentée dans les commissions de l'OPCO2i et son conseil d'administration ?

Pourquoi ne pas profiter de cet accord pour décliner des dispositifs de Formation Professionnelle dédiés à l'accompagnement des salariés dans leur promotion ou leur reconversion, par exemple abondement du Congé Personnel de Formation (CPF) ou le déploiement de la PRO-A, dispositif de formation par alternance (anciennement Période de Professionnalisation) ?

Cette première partie souligne la difficulté à passer à l'action pour construire une formation professionnelle de qualité pour accompagner les salariés des IEG.

Le second « TITRE » aborde la refonte et la simplification de la gestion des mobilités des salariés au sein de la Branche des IEG.

Sous couvert de simplification et de modernisation de l'outil de branche actuel (bourse de l'emploi), nous nous interrogeons sur les réelles motivations des employeurs en la matière.

FO reste très attaché aux textes de branche en vigueur cadrant cette mobilité et notamment la pers. 212 qui permet dans son ensemble de garantir au personnel une équité de traitement, des règles claires dans le cadre des mutations, ainsi qu'un contrôle social de la bonne application de ces règles par les représentants du personnel en Commissions Secondaires.

FO n'est pas opposé à moderniser le modèle 6 et son contenu via un outil dématérialisé, mais la modernité pour nous n'est pas synonyme de suppression pure et simple.

Dans les évolutions proposées par les employeurs, à ce stade des négociations, il semblerait que la transparence, l'égalité de droit et le contrôle social soient les victimes collatérales de ces « simplifications » et cela se traduit principalement par la disparition des modèles 6 et du suivi par la CSP des postulations ou mutations.

Cette seconde partie est clairement une attaque en douceur de la pers. 212 et la filière CSP, les entreprises en rêvaient, la branche le fait...



Le troisième «TITRE» parle de lui-même : « Un cadre de référence de branche pour accompagner les restructurations découlant de décisions prises par les pouvoirs publics ou en cas de procédures collectives ».

« Procédures collectives ». . . Il semblerait que la Branche des IEG souhaite normaliser celles-ci, peut-être sous l'impulsion de certaines entreprises qui ont déjà activé à plusieurs reprises ce levier. . . Ce « Titre » aborde donc entre autres le package supplémentaire de droits pour les agents qui seraient touchés par une fermeture de site liée à une décision politique « transition énergétique ». Cela ne concernerait que les agents qui au bout du processus de reclassement habituel en œuvre au sein de la Branche (Mutation fonctionnelle et/ou géographique, mesure de départs anticipés, etc.) choisiraient une « mutation hors Statut ».

Sur cet aspect nous nous interrogeons également, car la rédaction de ce projet d'accord nous laisse perplexes sur certains points. En effet, tel que rédigé, il n'apparaît pas très clairement que ce package soit destiné uniquement aux salariés touchés par des fermetures de sites liées à une décision politique « transition énergétique ».

Il ne faudrait pas que par mégarde, de manière impromptue, ou par une interprétation abusive des déclarations des pouvoirs publics en termes de « transition énergétique », **certains employeurs utilisent ce levier pour infuser dans les esprits que la fermeture de sites est un évènement normal de la vie courante** et qu'il suffit de les accompagner de quelques mesures alors que c'est un véritable cataclysme pour les salariés des IEG.

Ce dernier acte s'apparente à une volonté des employeurs de normaliser les Plans de Départ Volontaires, les Plans de Sauvegarde de l'Emploi ou les Ruptures Conventionnelles Collectives au sein des IEG.

Par cet accord, les employeurs de la Branche des IEG semblent vouloir se libérer davantage du corpus réglementaire (Statut, Pers., Note, etc.).

Nous estimons, vu l'importance de ce sujet pour les salariés, que la précipitation dans ces négociations est inacceptable et appelons donc les employeurs de la Branche à raison garder sur le rythme de ces négociations.

Sur un sujet tel que celui-ci, l'information au personnel des éléments de cette négociation est obligatoire.