

Compte rendu de la réunion de négociation du 16 octobre 2024

On n'y est toujours pas !

À l'issue de cette seconde réunion, quelques avancées sont à noter mais nous sommes encore très loin d'un accord équilibré.

Rappelons que les accords de mobilité négociés par le passé permettaient à chaque fois d'améliorer la situation des salariés.

Rappelons également qu'aujourd'hui, du fait d'un accord considéré comme équilibré par les salariés, la mobilité n'est quasiment plus un sujet de discussions à quelques exceptions près.

Il s'agit donc pour l'entreprise et ses représentants de retrouver la voie du bon sens et de formuler des propositions plus en phases avec les aspirations des salariés et les revendications des organisations syndicales.

Tel que rédigé actuellement, la CGT ne peut pas envisager d'y apposer sa signature sur ce texte.

La question de fond étant toujours « voulez-vous d'un accord de mobilité dans l'entreprise ou préférez-vous une négociation de gré à gré dans chaque situation de mobilité, y compris lorsqu'elles sont collectives » ?

En fonction des propositions émises lors de la prochaine réunion de négociation, nous aurons une idée plus précise de la réponse.

Les points où nous avons avancé :

- Maintien de la prime d'ancienneté :

En cas de mobilité, le salarié ne conservera pas sa classe et son groupe d'emploi.

Cependant, une indemnité différentielle d'ancienneté sera attribuée pour neutraliser l'impact de cette situation sur la prime d'ancienneté. Cette mesure répond en partie à la revendication de la CGT.

- La création de nouvelles périodes d'indemnisation :

4 nouvelles périodes d'indemnisation sont proposées permettant de lisser la perte de salaire.

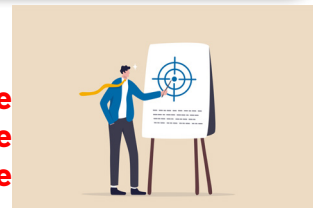
Quel que soit le pourcentage de maintien,

la création de nouvelles périodes permettra de mieux lisser les pertes.

- Maintien en cas d'accident du travail :

En cas de mobilité directement liée aux conséquences d'un accident du travail, la perte de salaire sera compensée à 100 % jusqu'à la fin de carrière quelle que soit l'ancienneté.

C'est une avancée qui répond à une revendication de la CGT.



Les points durs :

- Déconnexion de l'âge et de l'ancienneté :

La D.R.H. persiste à ne pas vouloir déconnecter l'ancienneté et l'âge.

Cet élément constitue une ligne rouge pour la CGT.

- La possibilité de suspendre ou supprimer un montant garanti :

C'est une disposition introduite dans la proposition d'accord. Certes, une concession a été accordée en instaurant un délai de prévenance de 7 jours calendaires pour imposer une nouvelle contrainte.

Là aussi, il s'agit d'une ligne rouge

instaurant une forme de chantage inacceptable.

- La définition de la notion d'ancienneté :

Dans l'accord actuel, la notion d'ancienneté s'entend à la date d'entrée dans l'entreprise.

Dans la proposition de la D.R.H. la notion d'ancienneté s'appliquerait à la date d'entrée dans l'emploi ou dans le cycle de travail.

Cette proposition est totalement inacceptable. La CGT revendique que l'ancienneté soit considérée au moment de l'embauche dans l'entreprise.

Barème de dégressivité : le nerf de la guerre !

Aujourd'hui

Ancienneté à la date de la mobilité	18 mois	12 mois	12 mois
Inférieure à 4 ans	100 %	60 %	0 %
Supérieure ou égale à 4 ans	100 %	80 %	0 %
Supérieure à 10 ans	100 %	90 %	80 %
Supérieure à 16 ans	100 %	100 %	80 %
Supérieure à 21 ans ou Âge 47 ans et plus	100 % jusqu'au retour à une situation d'origine ou la fin du contrat de travail		

L'analyse de la CGT :

Le point positif concerne l'accroissement de quatre périodes d'indemnisation. L'accord actuel prévoit une durée de compensation de 42 mois, cette durée serait portée à 90 mois.

Il restera tout de même à se mettre d'accord sur les durées et surtout sur les pourcentages de compensation.

La déconnexion entre l'âge et l'ancienneté sur la dernière ligne est indispensable et conditionnera bien une éventuelle signature de la CGT.

La proposition de la D.R.H.

Ancienneté à la date de la mobilité	18 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois	12 mois
Inférieure à 4 ans	100 %	60 %	0 %				
Supérieure ou égale à 4 ans	100 %	80 %	40 %				
Supérieure à 10 ans	100 %	90 %	80 %	60 %	40 %		
Supérieure à 16 ans	100 %	100 %	80 %	80 %	60 %	40 %	40 %
Supérieure à 21 ans et Âge 55 ans et plus	100 % jusqu'au retour à une situation d'origine ou la fin du contrat de travail						



Quel suite pour la prochaine réunion ?

La CGT va formuler de nouvelles revendications tenant compte des éléments obtenus ainsi que du chemin restant à parcourir pour rendre l'accord acceptable pour l'ensemble des parties.

Parmi les priorités à inscrire dans le prochain accord, les éléments suivants nous paraissent indispensables :

- **La définition de la notion d'ancienneté.** Pour la CGT l'ancienneté à prendre en compte est celle de l'entrée dans l'entreprise.
- **La déconnexion de l'âge et de l'ancienneté** pour le maintien de l'intégralité de la compensation. Pour la CGT, la borne de 21 ans d'ancienneté pour le maintien de l'intégralité de la compensation reste une durée raisonnable au-dessus de laquelle la CGT ne signera pas l'accord. Celle-ci prend en compte la pénibilité de nos métiers et s'inscrit dans l'esprit des négociations passées.
- **La possibilité de suspendre ou de supprimer un montant garanti** si le salarié refuse d'effectuer une contrainte compensée. Certes, la D.R.H. a amendé sa première proposition en introduisant un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Cependant, la CGT estime qu'il s'agit d'une forme de chantage qui n'est pas acceptable en l'état.

**Prochaine réunion de négociation :
le 06 novembre 2024**

