

La négociation Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels à l'arrêt, FO s'en désolé

La négociation GEPP à l'arrêt, FO s'en désolé

Coup de théâtre ! Alors que le 21 mai devait se tenir la 5ème réunion de négociation GEPP où nous devions échanger sur les mesures fin de carrière, 3 organisations syndicales ont décidé de la boycotter et donc de mettre provisoirement à l'arrêt la négociation GEPP. FO s'en désolé et vous explique pourquoi nous ne suivons pas cette voie.



Alors que la négociation GEPP a débuté depuis un mois et que nous avons obtenu de premières avancées très prometteuses sur les mesures d'accompagnement pour les salariés qui **pourraient et voudraient** en bénéficier, à l'heure où nous écrivons ces quelques lignes, la négociation est ajournée.

Bien entendu, nous ne commenterons pas les décisions des autres organisations syndicales, mais nous souhaitons partager la nôtre puisque FO est la seule organisation syndicale qui souhaitait poursuivre la négociation ce jour.

En préambule, nous souhaitons rappeler que notre leitmotiv est et sera toujours : l'intérêt des salariés passe avant tout et nous donnerons toujours la chance à la négociation collective et au dialogue social.

Alors soyons réalistes, oui il y a eu des loupés, des choses qui auraient dû être traitées dans un ordre différent, ce que nous déplorons et dont nous avons fait part à la Direction : des suppressions de postes annoncés chez LEI ou GBS par exemple, avant même la mise en place de mesures d'accompagnement, une GEPP prise à l'envers où nous débutons par les mesures de départ avant de parler des mesures de maintien dans les emplois.



La négociation Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels à l'arrêt, FO s'en désole

Mais FO souhaite recontextualiser la situation.

Chez nos collègues de LEI, le processus d'information-consultation de leur CSE sur leur réorganisation a déjà débuté. Nous avons donc été contraints de négocier en amont les mesures d'accompagnement pour permettre aux salariés de LEI de bénéficier des meilleures mesures possibles.

D'ailleurs, nous nous étonnons que le CSE de LEI ait accepté d'instruire aussi tôt ce sujet de réorganisation très structurant sur l'emploi, alors même que les négociations sur la GEPP n'avaient pas encore commencé. La question du timing est essentielle et cette décision prise à la hâte nous a contraint à inverser l'ordre des sujets devant être abordés dans le cadre de cette négociation.

Alors, nous direz-vous, pourquoi ne pas laisser LEI négocier ces mesures d'accompagnement et le faire plus tard dans les autres entités où l'urgence est moindre ?

Parce que pour FO l'union fait la force. Négocier au niveau Groupe est une opportunité réelle d'obtenir des garanties identiques pour tous les salariés, même dans les entreprises bénéficiant d'une convention collective moins favorable que peut l'être le statut des IEG. Tout cela reposant en définitive sur un principe d'équité auquel nous tenons beaucoup.

Ouvrir des négociations dans chaque entreprise serait prendre **le risque de voir le niveau des propositions revu à la baisse** et cela conduirait inévitablement à de réelles disparités.

Parce que pour FO il est primordial de recourir (juridiquement) à une GEPP car nous ne voudrions pas être responsables du fait que certaines entités du Groupe prennent des raccourcis et profitent de cette occasion pour accompagner les suppressions d'emplois par des plans sociaux de type rupture conventionnelle collective ou autres licenciements économiques.



La négociation Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels à l'arrêt, FO s'en désolé

Parce qu'arrêtons d'être démago : ce n'est pas parce que nous refusons de négocier une GEPP que les suppressions de postes au sein du Groupe seront évitées.

La preuve avec l'entité Corporates par exemple mais ce n'est pas la seule. Depuis un moment déjà, à chaque CSE ou presque, un sujet de réorganisation est à l'ordre du jour avec 2 suppressions de postes par ci, 5 par là, etc. Et à chaque situation de salarié à redéployer, des mesures d'accompagnement disparates si suppression de poste ou transfert. Cet exemple est donné dans un contexte très « IEG », qui impose à l'employeur le redéploiement des salariés ou des conditions négociées pour un éventuel départ. Ce n'est malheureusement pas forcément le cas partout dans les autres entités du groupe.

C'est la raison pour laquelle nous sommes pleinement convaincus que nous devons négocier une base commune de mesures pour accompagner tous les salariés du Groupe de manière identique et équitable. Nous avons fait le choix d'une approche pragmatique et nous l'assumons.

FO refuse un système à deux vitesses : dans les entités pauvres, des mesures au rabais, et dans les entités riches, des mesures avantageuses.

Nous espérons la reprise rapide des discussions dans l'intérêt de toutes et tous. Et sans présager ni de l'issue de cette négociation, ni de notre signature ou pas, nous nous serons au moins donné les moyens de tenter d'aboutir à un accord équilibré. In fine chacun prendra ses responsabilités le moment venu.