



Communiqué intersyndical CGT, CFE-CGC, FO et UNSA

Paris, le 9 juin 2017

DÉFENSE DU STATUT IEG : TOUTES ET TOUS MOBILISÉS LE 22 JUIN

Les employeurs prétendent vouloir conserver le Statut IEG ? Faux !

Dans une note transmise aux fédérations syndicales, il est écrit « ... en préservant l'existence du socle réglementaire constitué aujourd'hui par le statut IEG... ». Qui dit aujourd'hui, ne dit pas demain. Il s'agit de la première étape : modifier le contenant sans modifier le contenu.

Selon la fable habituelle, c'est au nom des « transformations industrielles et économiques » que les employeurs de la branche des IEG souhaitent « s'inscrire dans le mouvement engagé de modernisation du droit du travail ». Vrai !

Dit autrement, face aux errements stratégiques des entreprises et besoin d'améliorer les remontées de cash, ce serait aux salariés de s'adapter et d'accepter des reculs des droits sociaux.

Les employeurs prétendent vouloir préserver les droits existants ? Faux !

La demande des employeurs fait disparaître la protection issue de l'acte réglementaire (décret ou arrêté ministériel) nécessaire à la modification du Statut.

Exemple : dans un passé récent, les employeurs ont voulu réformer le Tarif Agent. Or, il fallait un décret de l'État pour modifier la PERS qui régit cet avantage. Et c'est l'État qui a sifflé la fin de la partie.

Dans une convention collective, les employeurs peuvent dénoncer unilatéralement cette disposition sans validation par l'État. Ce qui est vrai pour le Tarif Agent est également applicable pour d'autres sujets (droits familiaux, système de rémunération, activités sociales...). Leur demande ouvre également la voie à des dispositions moins favorables que le Statut dans les entreprises.

Un passage en convention collective n'impacterait pas les retraités ? Faux !

Dans une convention collective de droit commun, il en serait fini de la solidarité intergénérationnelle, des activités sociales gérées au niveau de la branche et ouvertes aux retraités. Ce serait la grande marche vers le chacun pour soi.

Les employeurs se donneraient du temps pour négocier avec les organisations syndicales la modification des règles d'articulation entre le Statut, les accords de Branche et d'entreprise ? Faux !

Certes, la note des employeurs cite un délai de 18 mois mais basé sur « une concertation ». Or, qui dit concertation ne dit pas négociation ni obligation de parvenir à un accord. Une concertation peut se mener en quelques minutes et ne relever que d'un simple affichage en termes de communication.

Après avoir annoncé leur refus de participer au séminaire social de la Branche IEG sur la transformation du dialogue social (*auquel la CFDT et la CFTC avaient décidé d'assister*), les organisations syndicales CGT, CFE-CGC, FO et UNSA ont décidé d'établir un rapport de force avec les employeurs pour la défense inconditionnelle du Statut IEG.

À l'occasion de l'anniversaire du Statut des IEG du 22 juin 1946, les organisations syndicales CGT, CFE-CGC, FO et UNSA appellent l'ensemble des salariés à dire haut et fort leur refus de l'insécurité juridique, de la mort programmée de leur contrat de travail par une « journée entreprises mortes ».