

Flexibilité : Saint-Gobain Pam formalise la mobilité temporaire

by Entreprise & Carrières - mardi, septembre 24, 2013

<http://correspondances.fr/flexibilite-saint-gobain-pam-formalise-mobilite-temporaire/>

Pour faire face aux fluctuations de ses marchés, Saint-Gobain Pam a élaboré un accord de mobilité temporaire au sein de ses trois sites meurthe-et-mosellans.

Leader du marché, fluctuant, des canalisations en fonte, Saint-Gobain Pam pratique de longue date la flexibilité entre ses trois usines de Pont-à-Mousson (1 000 salariés), Blénod-les-Pont-à-Mousson (350 salariés) et Foug (380 salariés), situés dans un rayon d'une quarantaine de kilomètres en Meurthe-et-Moselle. Depuis la crise de 2008, le ralentissement des commandes a obligé l'entreprise à recourir de plus en plus fréquemment aux dispositifs de mobilité temporaire. Définies dans une note de service remontant à 1998, les modalités de ces mutations ponctuelles ne correspondaient plus aux réalités du site. Conclu en avril dernier, un nouvel accord a permis de formaliser des pratiques existant de longue date tout en améliorant le maintien des rémunérations.

Périodes de sous-activité

Signé par la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC, l'accord de mobilité temporaire s'applique aux périodes de sous-activité temporaires nécessitant soit une mobilité sur un autre site, soit l'adaptation ponctuelle du cycle de travail. Sa durée minimale se monte à un mois pour un maximum de 12 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois.

La note dite José Cordobès – du nom du DRH qui l'a rédigée en 1998 – prévoyait un maintien de la rémunération à 100 % durant cinq mois, l'indemnisation pouvant ensuite, par le jeu des primes, diminuer rapidement. Le nouvel accord calcule la durée et le taux du maintien de la rémunération en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié, et assure aux salariés âgés de plus de 50 ans une compensation intégrale sans limitation de durée. Le calcul s'effectue sur la moyenne des 12 mois précédents et inclut une dizaine d'éléments de rémunération, dont les primes de rendement, les majorations de nuit, les heures supplémentaires et les indemnités d'astreinte. L'accord privilégie le volontariat, mais sans le garantir. Avant chaque mutation, le DRH reçoit le salarié concerné pour lui présenter les raisons de la mutation et ses conditions d'affectation, et lui propose un entretien de réintégration lors de sa reprise de poste.

Lors de l'ouverture des négociations fin 2012, une trentaine de salariés étaient concernés par la mobilité. En proie à un fort ralentissement, Saint-Gobain Pam a annoncé en février 2013 son intention de recourir au chômage partiel. La mesure, qui aurait entraîné une baisse de 20 % à 30 % du temps de travail, n'est heureusement entrée en application que durant quelques jours. En avril, l'entreprise officialisait un contrat de 154 millions d'euros avec le Koweït. Ce regain d'activité a accéléré la réintégration de la quasi-totalité des salariés dans leurs postes respectifs. Mais pas plus qu'une hirondelle ne fait le printemps, un gros contrat n'annonce pas la fin des turbulences. Les fluctuations du commerce international pourraient bien reposer, au cours des prochains mois, la question de la mobilité.