

Point 1 : Spécificité des métiers : Proposition de méthodologie pour la concertation de Branche

Alors que la 1^{ère} phase de l'Accord-décret concernant la remise en cause des Services Actifs « bat son plein » au cœur des entreprises de la Branche, il s'agit pour les employeurs de nous indiquer le mode opératoire de l'étape suivante qui consistera à tenter de constituer un référentiel de Branche des emplois-activités et du taux de pénibilité auquel pourra prétendre un agent.

La délégation FO Énergie et Mines est intervenue pour demander la constitution rapide d'un référentiel commun, par le biais d'un Groupe Technique Paritaire, concernant la mise en œuvre de la méthode dans les entreprises. En effet des débats s'ouvrent, des différences d'appréciation sur ce qui peut être considéré comme un « Outil », ou encore sur la définition d'un « local clos » ou bien encore sur la manière de décompter le seuil des 15 nuits pour les astreintes...

FO Énergie et Mines a fait cette demande de manière à conserver un maximum de cohérence sur la mise en œuvre de cet accord et ainsi supprimer une source importante d'arbitraire et de mécontentement- sachant que du « mécontentement » cet accord en produit bien assez !

Les employeurs, s'appuyant sur un manque total de réaction des autres délégations du Personnel, ont rejeté cette possibilité de régler par la concertation une situation qui pourrait au final se traduire par un nombre significatif de requêtes. Considérant « qu'il n'y avait pas de temps à perdre ... » les employeurs ont rappelé que cet accord-décret prévoyait une mise en œuvre entreprise par entreprise. Si le sujet n'était pas aussi grave de conséquences sur nos retraites, on pourrait finir en soulignant que cet accord « devient vraiment pénible ».

Point 2 : Négociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des IEG

La séance fut conclusive en ce qui concerne la négociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des IEG. Après avoir pris note des dernières remarques/revendications des OS en séance, les fédérations d'employeurs vont nous envoyer un projet d'accord définitif qui sera mis à la signature, avant la fin de l'année.

Plusieurs revendications soutenues par FO Énergie et Mines avaient déjà été reprises dans l'avant-dernière version présentée ce jour, dont les suivantes (dans l'ordre du sommaire) :

- La référence (dans le préambule) à la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.
- La reconnaissance du sexisme ordinaire comme frein à l'évolution des mentalités.
- L'organisation de formations de sensibilisation au niveau de la Branche.
- La reconnaissance de la survalorisation du présentisme.
- Le maintien du salaire intégral par les entreprises de la branche pendant le congé de paternité (égalité de traitement des salariés des IEG).

- Parentalité : inciter à la pratique d'un entretien salarié/manager qui prépare l'organisation de l'activité en amont du départ et en aval de la reprise pour conduire l'entretien (à l'instar du guide annexé à l'accord de la CNR) -> le support figurant en annexe.

De même, certains paragraphes ont été rendus plus incitatifs (verbe « devoir »).

Restent quelques revendications que nous souhaiterions voir inscrites dans cet accord de branche (dans un souci d'égalité de traitement des salariés des IEG), même si certains accords d'entreprises les ont déjà intégrées, parmi lesquelles :

- L'accès à la formation : rembourser les frais de garde occasionnés par les formations.
- Temps partiel : accorder la possibilité de cotiser au-delà des 7 ans de convention avec une prise en charge des cotisations par l'employeur. Engagement des entreprises à prendre des mesures correctrices en cas de discrimination entre temps plein et temps partiel.
- Égalité salariale : en termes de résorption des écarts, ne pas se contenter de moyennes, mais aller dans les détails. Pour cela, faire des comparaisons par cohortes (à âge, ancienneté et diplôme équivalents).
- CESU Petite Enfance : l'harmoniser au niveau de la Branche et le prolonger au-delà des 3 ans, et, extension de « l'autorisation d'absence aux parents d'enfants malades ».

Point 3 : Projet d'avenant à l'accord de formation professionnelle continue du 16 septembre 2005 dans la branche des IEG : ouverture de la négociation en CPB

Par manque de temps suffisant pour commencer sereinement la négociation de cet avenant, le sujet a été reporté à la séance du 08 décembre 2011.

Construisons
notre avenir

