



COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE SÉANCE DU 23 OCTOBRE 2019 LE « DIALOGUE SOCIAL » À L'ÉPREUVE

ORDRE DU JOUR

- 1. Mesures salariales :
camouflet 2020**
- 2. Formation professionnelle :
pas d'attractivité sans audace**
- 3. Avenants CSM, PEI et PERCO-I,
primes et indemnités**

Lors de cette Commission Paritaire de Branche, deux sujets majeurs ont été abordés : les mesures salariales pour 2020 et la négociation portant sur le nouvel Accord formation.

Avec l'automne revient le temps des mesures salariales. Comme chaque année, la question se pose de savoir si les employeurs comptent revenir à la raison et accorder une évolution globale des salaires à la hauteur de l'inflation ; sans cela, à salaire égal, les salariés subissent en fait une perte. Il a été proposé 0,2 % de hausse pour le SNB : inacceptable pour FO.

Cette CPB a également été le théâtre du second tour des négociations portant sur le nouvel Accord relatif à la formation professionnelle dans les IEG : si FO a reconnu quelques évolutions notables dans la copie des employeurs, nous avons demandé de nouveau que les alternants puissent bénéficier des primes et jours de congés liés aux événements familiaux, aux mêmes conditions que les agents statutaires.

1. MESURES SALARIALES : CAMOUFLET 2020

Les employeurs ont donc décidé de maintenir le cap des années précédentes en faisant fi de la concertation et en imposant une évolution que les organisations représentatives des salariés ne pouvaient décentement accepter. Cette année encore, la stratégie patronale a consisté à limiter les augmentations collectives au profit des augmentations individuelles, sans la moindre prise en compte de l'augmentation générale du coût de la vie.

L'année 2020 doit s'ouvrir sur des négociations portant sur l'évolution de la classification et de la rémunération dans notre branche : le signal lancé par les employeurs démontre assez vers quel système on souhaite nous mener...

Pour FO, la méthode du « qui veut noyer son chien l'accuse de la rage » explique la stagnation des mesures salariales de branche depuis des années : générer des frustrations pour insuffler l'idée que les seules mesures efficaces en la matière ne peuvent venir que des entreprises...

Les salariés ne doivent pas être dupes : un système de rémunération qui renverrait les décisions à la manne des groupes et des entreprises accentuerait l'arbitraire et l'individualisation des évolutions salariales, mettant encore un peu plus en avant les concepts de « performance » et « de surperformance » au cœur du système, ainsi qu'une stagnation accrue des augmentations générales (« vous savez, la Crise, la concurrence... »). **FO ne cautionnera pas une telle direction.**

2. FORMATION PROFESSIONNELLE : PAS D'ATTRACTIVITÉ SANS AUDACE

Comme nous l'avons expliqué à de nombreuses reprises, la loi « Avenir professionnel » tend à limiter considérablement la liberté de choix des salariés dans la poursuite de leur parcours professionnel, conditionnant de plus en plus le droit à la formation aux nécessités de marché. Seule perspective de « mieux » dans ce désert technocratique : une branche volontariste et ambitieuse, se donnant pour objectif de mettre les dispositifs à sa main au cœur des évolutions prévisibles et nombreuses du secteur de l'énergie.

Il convient en premier lieu de permettre à chaque salarié un déroulement de carrière et un accès à la formation conformes aux évolutions des métiers de l'énergie, au nom de l'impératif légal qui incombe à l'employeur d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi. Sur ce point, les employeurs semblent disposés à mettre en place les démarches prospectives et à accompagner managers et salariés en vue de répondre aux objectifs.

L'accord prévoit en outre des actions spécifiques visant à favoriser le développement de l'égalité hommes-femmes, à faciliter l'accès à la formation pour les salariés en situation de handicap et à développer la formation des seniors, ce que l'on ne peut que saluer.

Mais parallèlement et selon FO, la branche doit s'efforcer d'entretenir un haut niveau d'attractivité à destination des plus jeunes, en particulier les salariés apprentis, tout en répondant au mieux à « l'enjeu citoyen » que constitue l'alternance reconnue par l'accord, « car elle facilite l'accès des jeunes à leur premier emploi et contribue à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi » : c'est dans cet esprit que nous avons proposé à nouveau d'accorder les mêmes droits en matière de congés et primes pour événements familiaux. Car si l'alternance constitue une chance pour les personnes concernées, elle n'en est pas moins une pour nos entreprises.

Or, FO a rappelé que de plus en plus, l'envie des alternants de poursuivre une carrière aux IEG au terme de leur formation se réduisait, le manque d'équité de traitement au cours de la formation expliquant en partie ce désengagement.

La question demeure en suspens, les organisations syndicales ayant décidé de se rencontrer afin de rédiger conjointement un projet d'accord porteur de plus d'ambitions de la Branche : copie sera rendue en amont de la CPB du 2 décembre prochain pour poursuite de la négociation.

3. AUTRES SUJETS ABORDÉS : AVENANTS CSM, PEI ET PERCO-I, PRIMES ET INDEMNITÉS

En complément des sujets préalablement évoqués, ont été présentés des projets d'avenants relatifs à l'évolution de la couverture supplémentaire maladie (CSM) relatif à la réforme 100 % santé, et à celle des Plans d'épargne interentreprises et de retraite collectifs, portant sur la modification du libellé de fonds commun de placement et de la dénomination des gestionnaires financiers desdits fonds, sur l'introduction d'un nouveau fonds et la suppression d'un fonds déficitaire.

Enfin, l'accord annuel relatif aux primes et indemnités a été présenté : il suit la logique évolutive fonction des variations d'indices INSEE des années précédentes.

PROCHAINE CPB LE 13 NOVEMBRE