



DÉCLARATION FO ÉNERGIE ET MINES CPB DU 5 MARS 2020

La Fédération FO Énergie et Mines a bien reçu la proposition d'avenant à l'Accord portant sur la révision des droits familiaux dans la branche des IEG ; Accord, chacun le sait ici, que nous n'avons eu cesse de dénoncer tant il nous semble que celui-ci, qui portait l'objectif de « s'adapter aux évolutions sociétales de la famille », **a largement manqué sa cible** et a révélé dès le premier jour de sa mise en application, et même avant, le **recul social majeur** qu'il constituait, en particulier pour les femmes de nos entreprises et pour les familles nombreuses.

Rappelons que même les organisations signataires ont considéré la non-reconduction du dispositif CESU en partenariat avec la CCAS comme une **manœuvre déloyale**, qui portait préjudice aux droits des salariés et dont les propositions faites au sein de l'Accord concernant les dispositifs de conciliation des temps professionnels et personnels auraient dû intervenir **en complément** de ce dernier, et non en remplacement.

Mais bien d'autres choses encore méritent d'être soulignées :

■ Il en va ainsi du transfert des CESU non utilisés au millésime de l'année suivante, lequel est dorénavant facturé 18 euros aux salariés demandeurs, conformément à la convention passée entre les employeurs et DOMISERVE, lorsque dans le cadre des conventions tripartites avec la CCAS, aucuns frais n'étaient comptés.

■ De même, nous notons que DOMISERVE fonde la réévaluation annuelle des CESU sur le taux de charge d'un employé à domicile et non sur celui d'une assistante maternelle agréée comme le prévoit l'accord de branche : si la différence entre les deux taux n'occasionne pour lors qu'un préjudice de 2,44 euros pour les salariés d'enfants de moins de 3 ans et de 1,46 euro pour les autres, **pour FO un droit est un droit, un sou, un sou et un accord, un accord** et DOMISERVE devrait se fonder sur les taux retenus par Pajemploi.

■ Par ailleurs, nous constatons que les CESU ouvrent droit à un crédit d'impôt pour les entreprises, à hauteur de 25 % des sommes versées avec un plafond fixé à 500 000 euros, et à une exonération des charges sociales à hauteur de 1830 euros par bénéficiaire et par an, conformément aux articles D7233-6 et suivants du Code du travail. Étant absents du Comité de suivi de l'accord, nous ne savons si ces éléments sont pris en compte dans l'évaluation de la dépense réelle du dispositif, mais **on peut légitimement s'interroger sur la potentielle économie** réalisée par l'entreprise grâce aux salariés qui renoncent à leur congé parent au profit du CESU.

Rappelons que les congés mère de famille étaient le fruit du constat, bien réel encore, de la prépondérance des femmes ayant à charge la gestion des enfants, seules ou en couple ; **accorder un droit équivalent aux hommes aurait été sans doute une façon de favoriser un équilibre plus conforme entre les hommes et les femmes**, incitant les agents des IEG à s'investir plus ouvertement dans les « tâches familiales » comme on les appelle parfois. . . Pour leur plus grand bonheur sans doute, les mentalités à ce sujet ayant profondément évolué — pas assez certes, mais tout de même — et les pères, en plus grand nombre aujourd'hui qu'autrefois, ne considèrent plus la femme comme celle devant élever leurs enfants. Accorder six jours aux hommes, c'était somme toute permettre à des femmes de ne point réduire leur activité et résorber en partie les écarts salariaux femme-homme.

Rappelons que la réduction des droits à congés ou CESU ramenés aux 12 ans du dernier enfant constitue assurément une aberration : en aucun cas « l'évolution des modes de vie », pour reprendre les propos de l'accord, n'a permis une maturité anticipée de nos chères têtes blondes, brunes, rousses et autres couleurs toutes autant magnifiques. L'âge des 16 ans autrefois retenu dans le cadre du congé mère de famille constituait et constitue toujours un **seuil réaliste** au pied duquel l'implication parentale dans les obligations scolaires et familiales tend à se réduire drastiquement.

Rappelons que la mise en option du droit à congé ou du droit à CESU **méconnaît les deux ordres d'obligations familiales** que connaissent tous les parents : obligations régulières de garde auxquelles répond favorablement le droit à CESU et obligations ponctuelles de garde auxquelles répond favorablement le congé parent. Reproduisant le supplice de Tantale, l'optionnalité génère deux ordres de trouble chez les salariés : ceux qui font le choix du CESU se trouvent en désarroi lors d'une journée pédagogique, par exemple, ceux qui font le choix du congé parent assument pleinement les frais de garde régulière et « l'entretien du jardin » . . .

Rappelons que les autorisations d'absence pour enfants malades ramenées aujourd'hui à la définition d'ordre public de « congé » légal constituent **là encore une régression notable**, générant des difficultés notamment chez les parents de jeunes enfants et/ou de fratries proches en âge : entre épisodes de bronchiolite (on estime environ 30 % de nourrissons français atteints chaque année) et virus circulant du frère à la sœur, un hiver peut largement dépasser les dispositions légales et imposer, soit la prise de congés annuels qui n'en sont pas dans les faits, soit une perte de salaire, soit un stress dans la gestion de la situation.

Rappelons que la substitution imposée du sursalaire familial, frère jumeau du Supplément Familial de Traitement de la fonction publique, au profit d'un forfait familial, constitue un symbole fort de **l'éloignement de nos entreprises de l'identité de Service public** qu'elles sont censées incarner.

Ces quelques rappels posés, nous pouvons dorénavant nous poser la question : que propose cet avenant ? À sa lecture, on s'est rappelé l'échange fameux du Loup et du Chien de La Fontaine lorsque le loup, après avoir rêvé de domesticité, aperçoit le cou du chien pelé : « Qu'est-ce là ? lui dit-il », et le Mâtin de répondre : « Peu de chose » . . . On reprendra à notre compte cette dernière sentence : peu de choses, en somme.

Car même lorsque des entreprises ont été en mesure de rayer la limite d'âge pour le bénéfice des 8 jours rémunérés accordés aux parents d'enfants handicapés, en complément des jours de congés dévolus à l'ensemble des parents, voici un avenant qui propose de **réduire à 6 jours leur droit après les 20 ans de l'enfant** et d'imposer aux parents d'enfants handicapés une « justification », sans précision aucune quant au champ de justification requis ! Qu'entendent les employeurs par ce terme ? Comment les entreprises l'entendront-elles ? S'agira-t-il de restreindre le droit à des impératifs de garde ? N'est-on pas ici en mesure de nous mettre à la place des salariés concernés et d'admettre que leur situation peut requérir, parfois, un besoin de repos ou de présence dont la justification porte sur le seul acte de présence ?

S'agissant maintenant de la seconde proposition d'évolution : nous connaissons bon nombre de salariés qui sont concernés par la garde alternée. Ces parents-là traversent parfois de grandes difficultés, surtout lorsque leur séparation ne s'est pas déroulée dans des conditions amiables. Ces parents-là doivent parfois gérer des difficultés, pour autant qu'ils vivent seuls, mais aussi lorsqu'ils refont leur vie avec une autre personne. Il nous semble que le fait de vouloir restreindre le bénéfice des 2 jours aux seuls parents remplissant à la fois les conditions de parent isolé et de garde exclusive n'est pas entendable. D'ailleurs, 2 jours seulement pour tous les parents qui assument, seuls ou en couple, de manière exclusive ou en garde partagée, la charge d'un ou plusieurs enfants, **cela ne semble pas pour FO contribuer à l'objectif affiché de « concilier l'intérêt des salariés et des entreprises en matière de droits familiaux ».**

En conséquence de tout cela — mais on ne surprendra personne autour de cette table — **FO ne peut que déplorer le minimalisme excessif de ce projet d'avenant**, tant dans le cadre des évolutions proposées que dans celui que le projet ne propose pas.

Pour FO, aucun avenant, pas plus que l'accord initial, ne saurait être entériné sans répondre parfaitement aux dispositions de l'article L161-1 du Code de l'Énergie **en accordant des dispositions plus favorables aux salariés que celles initialement accordées par les dispositions statutaires** dont on ne peut que regretter l'évolution à la suite de l'accord de 2017.

Et dans ce cadre, un quelconque avenant ou une renégociation devrait a minima souscrire aux revendications suivantes :

- Prendre en compte nos remarques quant aux deux évolutions proposées par l'avenant.
- Mettre fin à l'optionnalité entre congé parent et CESU.
- Porter à 5 jours pour toutes et tous le droit à congé parent.
- Porter à 16 ans l'âge du dernier enfant ouvrant droit aux congés parents et aux CESU.
- Mettre fin aux 18 euros de frais de transfert de millésime.
- Revenir à un système de règlement différé sur salaire des CESU plutôt qu'un prélèvement à la commande.
- Déplafonner le nombre de jours de congés enfants malades rémunérés ou à tout le moins, porter à quatre jours le maintien de la rémunération.
- À défaut de l'inscrire dans l'Accord formation, entériner le bénéfice des dispositions du chapitre 4 de l'Accord, qui traite de la question des congés et primes liés aux évènements familiaux, aux salariés apprentis et en contrat de professionnalisation.
- Maintenir l'option entre sursalaire et forfait familial après le 31 décembre 2028.
- Enfin, revoir le nombre de jours de congés pour évènements familiaux, en particulier celui portant sur le décès d'un enfant que l'on pourrait, plus humains que certains députés, porter à 12 jours.

Personne ne peut prétendre que nos revendications ne s'inscrivent pas dans la logique visant à « **concilier l'intérêt des salariés et des entreprises en matière de droits familiaux** ».

À trop vouloir tirer bénéfice, on instaure un climat délétère et contreproductif qui explique en partie la hausse de l'absentéisme, des démissions et des demandes de rupture conventionnelle dans nos entreprises : c'est en effet souvent le sentiment de sacrifice de la vie personnelle, familiale dans toute l'acception de ce terme, au profit de l'activité rémunératrice, qui génère un désengagement marqué. Visible lorsqu'il s'incarne dans les cas précités, mais préjudiciable au professionnalisme de chacun, même dans les cas de présentéisme contraint où les employeurs se doutent bien que **lorsqu'un salarié est empêtré dans la conciliation de ses contraintes personnelles et professionnelles, il n'œuvre pas dans des conditions favorables à un engagement plein et entier.**

Si les demandes exprimées ce jour par FO pourront sembler excessives à certains, c'est encore parce que la question du rôle de la branche n'a pas été tranchée : ici comme dans d'autres négociations, on insistera sur le fait qu'une branche forte, **c'est une branche qui ose aller au plus fort dans les intérêts de l'ensemble de ses salariés et qui reconnaît l'utilité majeure des acquis dans l'engagement de toutes et tous.**

Une branche forte qui porte les oripeaux du minimum social ne sera jamais qu'un colosse aux pieds d'argile : en ces temps incertains et décisifs pour l'ensemble des entreprises constituantes, il est temps ce nous semble de réfléchir à bâtir les digues qui nous préserveront de la tempête. À vous de voir.