

CRISE, DROITS FAMILIAUX ET AVENIR DU DIALOGUE SOCIAL...

ORDRE DU JOUR

Crise sanitaire

Avenant à l'accord droits familiaux

Négociation portant sur le Dialogue Social de Branche

Tandis que la crise du Covid19 bat son plein et que nombre de menaces pèsent sur notre santé, nos droits et notre économie, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de maintenir la Commission Paritaire d'hier en audioconférence : en ces périodes troubles, il est important de préparer dès à présent la suite, au même moment où il convient d'échanger sur la situation présente.

Initialement dévolue à la négociation sur la formation professionnelle, l'ordre du jour avait été quelque peu revu. En ouverture, nous avons pu débattre de la situation sanitaire et des problèmes soulevés par sa gestion dans nombre d'entreprises et par l'éventualité de recourir au chômage partiel aux IEG... Inacceptable pour FO, apparemment indispensable pour les employeurs.

CRISE SANITAIRE : PROTÉGER LA SANTÉ DES SALARIÉS, NE PAS PROFITER DE L'OCCASION

Au sujet de la crise sanitaire, FO a avant tout rappelé l'impératif de sécurité et rapporté les nombreux cas, au sein de différentes entreprises, où les consignes relatives aux gestes barrière et matériels protégeant les salariés imposés de travailler (gel, masques) faisaient défaut. Les employeurs ont assuré faire tout leur possible afin de garantir la santé et la sécurité de toutes et tous.

FO s'est également inquiétée de la façon dont les employeurs semblaient envisager la situation de confinement comme benigne psychologiquement, moralement et physiquement pour l'ensemble des agents imposant à ces derniers, prises de congés, jours de repos compensateurs et jours de récupération. Il a même été évoqué, une fois la période passée, la nécessité de revenir au plus vite sur le pont... Si l'on peut comprendre le besoin pour les employeurs de redémarrer au mieux l'activité lorsque cela sera possible, force est de rappeler que les salariés ne sont pas (encore) des esclaves, ni des robots : FO songe à toutes celles et ceux qui, soit complètement isolés, soit à charge d'enfants dans des lieux confinés, et à tous les autres qui vivent avec peine le confinement, ressentiront le besoin au sortir de la crise de prendre réellement congé afin de se reconstruire¹.

Si faire face à la situation doit impliquer l'effort de chacun, sans doute « l'argent qui dort » serait en mesure de permettre aux grands groupes de faire face. Aussi, le moindre centime qui sera versé cette année en dividendes aux actionnaires ne pourra être perçu que comme un camouflet : car si en effet, la santé financière devait passer devant celle des salariés, il faudra bien que ces derniers en tirent les leçons qui s'imposent.

Pour les petites entreprises de la branche, FO comprend bien que la situation n'est pas la même mais a pu rappeler, que de la Révolution française à nos jours, ceux qui ont voulu profiter d'une situation de crise ont rarement eu à s'en féliciter longtemps. A bon entendeur.

¹ Récemment la Croix-Rouge alertait sur les risques de dépression liés au confinement.

Sur l'éventualité de recourir au chômage partiel dans la branche des IEG, FO a exprimé son opposition vigoureuse : combien de lois exceptionnelles sont-elles devenues in fine des lois permanentes... Conscients des difficultés présentes, nous demeurons convaincus qu'il n'y a pour lors aucune nécessité à basculer des personnels en activité partielle, quand bien même la loi l'y autorise.

En conclusion, FO en appelle à la responsabilité et au sang-froid : veille à la santé physique et psychologique des salariés, préparation dès maintenant à la reprise de manière mesurée et concertée. Nous saurons être à l'écoute des besoins des entreprises, en retour nous demandons à celles-ci d'être attentives aux droits et besoins des agents.

Pour l'occasion il a été convenu de mettre en place des réunions intersyndicales entre les délégués de branche et les représentants des employeurs, tous les quinze jours environ, afin de continuer à échanger au niveau de la branche sur la situation.

AVENANT À L'ACCORD DROITS FAMILIAUX : SECONDE COPIE MOINS PIRE QUE LA PRÉCÉDENTE...

Les employeurs ont revu la copie de l'avenant à l'accord droits familiaux, accordant finalement 8 jours supplémentaires de congés aux parents d'enfants handicapés après les 20 ans de l'enfant, et faisant sauter tout impératif de justification pour la prise de ces jours comme il en était initialement convenu.

Cependant, ils ont maintenu, dans le cadre des deux jours supplémentaires accordés aux familles monoparentales, l'impératif de cumuler la situation de parent isolé et de garde exclusive de l'enfant.

Sans surprise, FO a bien évidemment salué le menu aménagement consenti pour les parents d'enfants handicapés, mais a réaffirmé que le compte n'y était pas et que ces mesures correctrices ne permettraient toujours pas de corriger l'accord initial à la hauteur des besoins des agents.

Sur nos positions relatives à l'avenant, relire le précédent compte-rendu de la CPB du 5 mars 2020, disponible au lien suivant :

https://www.fnem-fo.org/wp-content/uploads/2020/03/2020_03_05_CR_CPB.pdf

NÉGOCIATION PORTANT SUR LE DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE (DSB) : QUELLES AMBITIONS POUR LA SUITE ?

Le dialogue social de branche ou DSB soulève de nombreuses questions qui pour FO, revêtent un caractère crucial pour l'avenir de l'ensemble des salariés des IEG. Derrière cette notion un peu vague, ce n'est pas seulement du champ de la négociation qu'il est question, mais bien du poids effectif de la branche en termes de régulation de la concurrence et de défense des intérêts collectifs économiques et sociaux de l'ensemble des salariés et des entreprises.

Les employeurs sont-ils prêts à franchir un cap et donner à la branche les moyens que l'époque semble imposer de manière impérative ?

Aujourd'hui, la branche des Industries Electriques et Gazières se situe entre le marteau des pouvoirs publics et l'enclume de la politique européenne de mercantilisation du secteur énergétique dans sa totalité. Grande est la tentation de plonger dans le tout marché et d'accorder à chaque entreprise les mêmes « droits » que les concurrents non soumis au Statut national... Mais les promoteurs d'une telle direction ont-ils bien sondé leurs reins ?

FO a réaffirmé la nécessité et l'utilité d'une branche forte et dotée, assise sur une dynamique paritaire et capable d'innover structurellement en vue de dépasser les antinomies souvent déclamées entre « ancien monde » (entendez, le corpus statutaire) et « nouveau monde » (évolutions intervenues dans le cadre d'accords collectifs).

Nombre de pistes sont à explorer :

■ La place de la Commission Supérieure Nationale du Personnel (article 3 du Statut national) au sein des structures rénovées du DSB : pour FO, cette question est fondamentale et requerra sans doute de réfléchir à une refondation de la filière GSP/CSNP.

■ L'évolution éventuelle de la gouvernance de l'administration de la branche.

■ Au nom du principe de subsidiarité, la remontée à la branche des activités interentreprises aux fins d'une plus grande efficacité et d'un meilleur appui à destination des TPE/PME (par exemple, la question de l'apprentissage).

■ Au nom des missions nouvelles instituées par la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, notamment de représentation de la branche et de régulation de la concurrence (article L2232-9 du Code du travail), une augmentation drastique des moyens dédiés tant à l'administration qu'au fonctionnement paritaire.

A cette fin, FO ne se contentera pas d'attendre les propositions des employeurs et profite de la période de confinement pour mener à bien des études approfondies de l'Histoire du dialogue social aux IEG, des textes en vigueur et des possibilités d'évolution, en vue d'être le moment venu porteuse d'un projet à la hauteur des ambitions que l'époque réclame.

Prochaine CPB le 30 avril 2020