



UN ACCORD FORMATION AU RAS DES PÂQUERETTES

Une CPB s'est réunie le 30 juin, au cours de laquelle s'est tenue la première séance de négociation relative au nouvel accord dialogue social de branche et où, à la demande des employeurs, s'est déroulée la séance conclusive à la négociation portant sur la formation professionnelle.

DIALOGUE SOCIAL

Les ordonnances dites « Macron » ont profondément modifié le dialogue social de branche, au travers de la mise en place de trois « blocs » de négociation dont le premier a trait aux domaines étant de la compétence exclusive de la branche professionnelle, sans dérogation possible via accord collectif d'entreprise (article L2253-1 C. trav.). La branche peut également se saisir éventuellement des domaines inscrits dans le second bloc (article L2253-2 C. trav.).

Par ailleurs, la loi impose la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) appelée à être non seulement le lieu de la négociation (comme l'actuelle CPB), mais également à remplir d'autres missions, dont notamment celle de « rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. »

Pour cette première séance, nous avons échangé sur les premiers articles du projet d'accord, portant sur l'ambition sociale de la branche des IEG et la volonté des employeurs de rechercher des méthodes alternatives de négociation (nommées « produits de sortie » dans le projet initial... Sic) : accords types, accords-cadres, expérimentations...

S'agissant de l'ambition, FO a rappelé que dans le cadre des négociations en cours, une forte impression de vouloir donner la plus large latitude possible aux entreprises au détriment de la branche

ne permettait pas d'imaginer une quelconque ambition réelle, si ce n'est d'apparat.

S'agissant des méthodes alternatives et en particulier le souhait de vouloir procéder à l'expérimentation de « solutions innovantes » sur « un périmètre et/ou une période bien définis » via des accords de branche à durée déterminée, FO a exprimé de sérieuses réserves. Face au caractère de plus en plus décomplexé de certaines entreprises à lancer dans leur giron de telles expérimentations en contestant de fait les prérogatives de branche, serait-il vraiment raisonnable de donner à celles-ci un blanc-seing en actant de telles pratiques au giron national ? Cela reviendrait à ouvrir la possibilité, à la demande, de pouvoir déroger temporairement aux dispositions de tel ou tel accord collectif de branche, sous couvert d'innovation « en particulier dans le contexte de transformation actuel » !

Si la proposition de mettre en place des accords type « clés en main élaborés au niveau de la branche au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » nous semble de prime abord profitable, on ne voit pas bien en revanche l'utilité d'accords-cadres et encore moins d'expérimentations pour les raisons évoquées ; même, on y voit un risque certain, et un signe supplémentaire d'une volonté de s'affranchir des accords de branche. À moins d'imaginer une expérimentation, par exemple, portant le nombre de jours de congés parents à 6 jours ou de déplaçonner les congés enfant malades en vue de tester un Accord droit familiaux mieux-disant... Mais il ne semble pas que ce genre de projet soit envisagé !

FORMATION

L'ensemble des représentants des salariés ont fait part de leur immense déception au regard de la copie adressée par les employeurs qui correspond, somme toute, à une compilation des dispositions d'ordre public relatives à la formation professionnelle. Pour une séance conclusive, c'est plus que regrettable.

Il apparaît que les employeurs ont le souhait de cantonner la formation professionnelle au seul giron de l'entreprise et des groupes :

- Restriction d'une GPEC de branche aux familles de métiers « non concurrentielles ».
- Une liste suggérée et non imposée de publics prioritaires.
- Des mesures relatives au CPF à la seule initiative des entreprises.
- Absence de seuils de rémunération de branche pour les alternants et absence d'objectifs de branche en termes d'évolution en % de recrutement.
- Refus d'une réflexion impulsée quant à l'opportunité éventuelle d'un CFA de branche...

En complément, il apparaissait comme légitime à FO que l'accord permît de pallier l'une des restrictions de l'accord droits familiaux en accordant aux alternants le bénéfice de ses dispositions en termes de congés et de primes pour évènements familiaux.

En clair, n'apparaît dans le projet d'accord que le minimum légal qui, au fur et à mesure des ordonnances et des 49-3, se rapproche du néant... On espérait à tout le moins le minimum syndical !

En tant que représentants du personnel, nous avons été témoins des effets catastrophiques de la Loi Pénicaud sur le rapport à la formation professionnelle qu'entretiennent les salariés.

Tandis que le Gouvernement a mis la main sur son financement avec la création de France Compétences, holding ministérielle qui fait le vœu de décider de tout.

Tandis qu'il ne reste aux officines de gestion paritaire (administration équilibrée entre représentants des salariés, de l'État et des employeurs) que des miettes décisionnelles dont la finalité ne réside que dans l'aval des décisions de France Compétences.

Tandis que les salariés, en particulier ceux des IEG, subissent les conséquences d'une vision libérale de la formation au travers d'un système individualisé à outrance (auparavant, il y avait trois champs de possible en fonction des souhaits d'évolution : le CIF, le CPF et le plan de formation. Dorénavant, à la main de chacun, reste le CPF avec toutes les restrictions budgétaires et d'organisation qu'il constitue).

Les employeurs font le choix de retrancher la question de la formation professionnelle aux périmètres des groupes et des entreprises !

Quelle déception, vraiment. Nous avons des dispositions exceptionnelles dans le cadre du CIF via l'UNAGECIF ! Nous avons des minimums de rémunération de branche concernant les alternants en contrat de professionnalisation ! De manière plus générale, nous avons une véritable politique de branche en matière de formation professionnelle ; même si elle était loin d'être parfaite, elle avait le mérite d'exister.

Même sur un sujet aussi consensuel, les employeurs ont préféré ne retenir aucune des propositions qui auraient eu pour effet de valoriser l'initiative, la progression sociale, l'architecture collective afin de faire face aux régressions induites par le législateur.

Face à cet échec programmé, FO Énergie et Mines tirera toutes les conclusions qui s'imposent au sein des instances dédiées à la formation professionnelle. En l'absence d'accord de branche, peut-on concevoir une politique de branche ?

Retrouvez les comptes-rendus des précédentes CPB sur notre site internet :

[Commission Paritaire de Branche du 14 mai 2020 – Formation Professionnelle : Les employeurs veulent-ils vraiment d'un accord de Branche ?](#)

[Compte-rendu Commission Paritaire de Branche – séance du 28 janvier 2020 : l'année va être chargée](#)

[Compte-rendu – Commission Paritaire de Branche, séance du 23 octobre 2019](#)

[Commission Paritaire de Branche : Séance du 12 septembre 2019](#)

AUTRES THÈMES

La CPB a par ailleurs acté l'ouverture des négociations portant sur l'élection des membres du CA de la CAMIEG et sur celle des membres des CA des CMCAS : sur ces deux thématiques, nous vous tiendrons informés des évolutions.

Il nous a également été présenté le bilan de la négociation collective pour l'année 2019, qui indique que FO a été signataire de 83 % des accords de branche : ni complètement réfractaires, ni béni-oui-oui, ce chiffre rappelle que lorsque le compte y est, FO signe.

Prochaine CPB le 6 juillet