

CONTOURNER LE STATUT ?

AU SOMMAIRE

Dialogue social, 2e séance

Mobilité & sécurisation des parcours professionnels

Classification & rémunération

Observations générales (synthèse des négociations)

La dernière CPB avant les vacances avait à l'ordre du jour les négociations portant sur l'évolution du dialogue social de branche, de la classification et de la rémunération, ainsi que de la mobilité et de la sécurisation des parcours professionnels : thèmes qui, à l'instar de la formation professionnelle (négociation en passe d'échouer du fait des propositions ras des pâquerettes de la part des employeurs, cf. compte rendu de la CPB du 30 juin), se situent à la croisée des dispositions statutaires et des évolutions générales du Code du travail renvoyant la négociation au niveau des entreprises.

Les employeurs ne chercheraient-ils pas, à défaut d'y mettre fin, à « by passer » les impératifs statutaires en générant un sentier parallèle ? Pour rappel, l'article L161-1 du Code de l'énergie permet de déroger aux dispositions statutaires par voie d'accord collectif, pour autant que ce dernier accorde des conditions « plus favorables » : à faire le tour d'horizon des propositions émises, FO s'interroge sur l'évolution générale in fine des droits des salariés en cas de « succès » de l'ensemble des négociations intentées... Au point où nous en sommes.

DIALOGUE SOCIAL, 2^E SÉANCE

Pour les éléments relatifs à la première séance, se reporter au [CR de la CPB du 30 juin](#)

Après l'étude des parties du projet d'accord relatives aux ambitions de la branche et aux propositions de nouveaux « produits de sortie », la CPB a été l'occasion d'étudier la suite, relative à la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Instaurée par l'article L2232-9 du Code du travail, cette commission doit reprendre les missions de l'actuelle Commission Paritaire de Branche et remplit d'autres prérogatives, notamment le fait de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, de veiller sur les conditions de travail et l'emploi, mais également d'exercer un rôle d'interprétation d'un accord collectif à la demande d'une juridiction. Les employeurs proposent d'inclure une clause d'interprétation des seuls accords collectifs de branche à la demande des organisations syndicales ou patronales qui, en cas d'avis unanime, s'imposerait comme force de loi à l'interne de la branche.

Si FO peut saluer la mise en place d'un tel recours, on ne peut que déplorer les conditions restrictives de la requête d'une part, qui imposerait que l'ensemble des organisations syndicales en fassent la demande, et d'autre part du rendu de décision que les employeurs souhaitent voir validé à l'unanimité des membres de la commission. Sans doute la majorité suffirait-elle ?

MOBILITÉ & SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La CPB a également été l'occasion d'échanger autour de la première proposition de trame rédigée par les employeurs, relative à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des IEG.

Dans le cadre des considérations générales, FO s'est étonnée que le projet d'accord ne se fonde pas — ou à tout le moins, ne s'efforce de rappeler — les articulations sémantiques développées par les dispositions statutaires (Statut, PERS 212): bien évidemment, ces éléments mériteraient d'être adaptés aux configurations nouvelles de la branche (entreprises distinctes et non plus système dit « intégré »), mais au nom de l'article L161-1 du Code de l'énergie, une révision des règles de mutation ne saurait être entendable si elle remet en cause la primauté des règles statutaires qui régissent les mouvements de personnel.

Or, dans le projet d'accord, c'est la primauté des entreprises et des groupes qui semble mise en avant. Prétextant les dispositifs légaux d'exploration des besoins des salariés (entretiens professionnels, rarement réalisés au passage ! Entretiens managériaux, plan de développement des compétences, etc.), l'accord prône une révision complète des règles de branche en la matière, en vue de « libérer » la décision managériale dans la conduite de l'entretien et du choix du candidat retenu in fine. Pour FO, il y aurait un risque de renforcer les risques d'arbitraire et nous demeurerons particulièrement vigilants quant aux souhaits d'évolution des dispositions statutaires que les employeurs nous soumettront.

Il est également envisagé de mettre en place une plateforme web mobilité de branche, en remplacement de l'actuelle Bourse de l'Emploi, laquelle est assez peu connue des agents et plutôt inopérante. Cantonnée à l'accès aux postes non pourvus au sein des entreprises de la branche, FO a défendu un projet de plateforme plus ambitieuse, qui offrirait en complément des outils comparateurs et des modules permettant à chacun un accès à l'information, non seulement sur la mobilité à proprement parler, mais également sur des domaines connexes tels leurs droits à la formation, des repères en lien avec la classification . . .

Par ailleurs, voici qu'il est proposé des mesures compensatoires de branche en cas de PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi, le joli nom choisi par le législateur pour parler de licenciements collectifs) qui conduiraient certains agents à sortir irrémédiablement du Statut ! La belle affaire ! Pour FO, une telle perspective reviendrait, de manière à peine imagée, à donner aux entreprises la scie pour faire tomber la branche sur laquelle nous reposons.

CLASSIFICATION & RÉMUNÉRATION

Dans un document de travail élaboré pour l'occasion, les employeurs ont voulu associer les fédérations au constat que « le système actuel atteint ses limites » : or, si FO reconnaît que des difficultés ont cours dans les évolutions de la rémunération et de classification, il a été rappelé que ce n'était pas nécessairement du fait des limites du système, mais bien plutôt de la volonté des entreprises de le rendre le moins fonctionnel possible en vue de contraindre les représentants du personnel à entériner un « nouveau » système. Bien évidemment, lorsque l'on décide de geler le Salaire National de Base, lorsqu'on envisage dans certaines entreprises de mettre fin aux GF, lorsque l'on prend pour prétexte les échelons d'ancienneté pour réduire comme peau de chagrin les avancements individuels au choix, on ne peut pas s'attendre à ce que la machine tourne !

Que veulent les employeurs ? S'agissant des évolutions du système de rémunération, deux propositions nous interpellent sérieusement :

- Des « pas » d'évolution ramenés à un niveau « suffisamment fin » (entendre : bas, mais fin c'est plus digeste) : que les salariés qui trouvent qu'une prise de NR constitue aujourd'hui une évolution de rémunération raisonnable lèvent le doigt.
- La mise en place d'augmentations générales d'entreprises qui interviendraient en complément de l'évolution du SNB.

Pour FO, une telle évolution reviendrait à enterrer le Salaire National de Base et parallèlement, constituerait un frein supplémentaire à la mobilité de branche vers les plus petites entreprises. Il y a sans doute d'autres voies à explorer, en vue de redonner tout son sens au Salaire national de base qui ne constitue pas une «récompense», mais bel et bien un outil social permettant aux salaires d'évoluer en fonction du coût de la vie. Gagner 1500 euros en 2005 et en 2020, ce n'est pas le même gain. Il y a sans doute d'autres voies à explorer, permettant à chacun de trouver satisfaction dans l'octroi d'un Niveau de Rémunération.

Sur la partie classification, les employeurs souhaiteraient réduire le nombre de classes (GF) au niveau de la branche à 6, une en exécution, deux en maîtrise, trois en cadre, avec la possibilité d'introduire jusqu'à trois sous-classes en entreprise, soient neuf GF ou équivalent... Apparemment, la finesse d'évolution ne semble valoir que pour la rémunération !

Quand les employeurs prônent la simplicité, FO revendique un sérieux dans l'évaluation de la refonte, et de passer par une étude comparative de fond des différents métiers de la branche tels qu'établis par les entreprises, en vue de remettre sur pied notre classification qui, faute d'entretien et de rigueur des employeurs au fur et à mesure des créations nouvelles de postes et métiers dans le cadre des règles en vigueur, finira toujours par ne «plus faire sens».

Il ne paraît pas sérieux de partir sur un modèle théorique qui ne se fonde sur rien de concret et qui ne ferait qu'aboutir à un système lâche, imprécis, grossier, laissant tout le champ évaluatif à l'entreprise avec de faibles possibilités de contrôle social.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES (SYNTHÈSE DES NÉGOCIATIONS) : LES ENTREPRISES VISENT-ELLES À S'AFFRANCHIR DU STATUT ?

Cet état des lieux étant fait, prenons le temps d'imaginer ce que serait la branche de demain, si l'ensemble des négociations en cours devait aboutir selon les propositions des employeurs : dispositions de branche d'accompagnement de sortie du Statut, évolution de la rémunération en entreprise, détermination fine de la classification en entreprise, une commission d'interprétation de branche ne traitant que des problèmes de branche, la formation professionnelle renvoyée à l'entreprise exclusivement... Que restera-t-il, au fond, de la régulation sociale et de l'engagement collectif dans un tout qui est au fondement de notre branche ?

Un mot répété souvent par les employeurs dans le cadre des différents chantiers est celui de la co-construction, qui ne semble interroger que FO.

Dans l'attente de l'*émancipation intégrale*, il ne nous semble ni légitime ni de circonstance de laisser croire que dans le cadre de notre rôle de représentants du personnel, nous avancerions main dans la main avec les employeurs dans l'élaboration de l'évolution des droits des salariés : la négociation est une œuvre revendicatrice quotidienne et non une œuvre commune. L'échange de vues, d'arguments, d'informations tel que développé dans le cadre du dialogue social ne constitue en rien une co-construction, mais un processus de négociation, que les employeurs ont appris à étendre à l'occasion de la négociation portant sur les droits familiaux, considérée comme un succès par ceux ayant signé l'accord...

Séminaires, groupes de travail paritaire, un nombre accru de rencontres et de réunions thématiques qui ne doivent tromper personne : si FO participe à toutes ces réunions, ce n'est pas pour élaborer «de concert» un projet d'accord en partenariat avec les employeurs, mais bel et bien pour obtenir de l'information objective (données brutes émanant des entreprises pour pouvoir penser et enrichir nos revendications sur une base réaliste) et pour exprimer les demandes des salariés sur tel ou tel domaine.

De la co-construction à la communion, il n'y a qu'un pas... Pas pour nous.

Prochaine CPB le 1^{er} septembre