



**COMMISSION PARITAIRE DE LA BRANCHE
DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**
SÉANCE DU 4 MARS 2021

Il est à noter que cette « CPB » est la dernière de l'histoire du dialogue social dans les Industries Électriques et Gazières !

En effet sous couvert d'un accord que FO Énergie a refusé de signer, la CPB se transforme en Commission Permanente Paritaire de Négociations et d'Interprétation (CPPNI) !

Les mots ayant toujours un sens nous vous laissons imaginer comment dans un accord qui est le prolongement des Lois « Travail » des « Ordonnances MACRON », le mot « **interprétation** » peut être traduit par des employeurs qui « oublieraient » d'être « bienveillants ».

Un accord aux multiples facettes dont une qui fait **des signataires les complices d'une dégradation des moyens pour ledit dialogue social, cet accord prévoyant une baisse de 12 % des moyens en détachement attribués aux fédérations syndicales.**

Tout le monde n'a pas la même vision du progrès social !

1. AGENDA SOCIAL DE BRANCHE 2021-2023

Un agenda qui est un mixte entre négociations imposées et quelques sujets portés par FO.

- Le sujet du handicap, un sujet à part entière au niveau de la Branche :

Nous revendiquons depuis de nombreuses années que le sujet du handicap rentre dans le champ des discussions de la Branche, l'aboutissement désiré étant qu'un accord de Branche puisse être établi.

À ce jour, celui-ci n'est pas encore d'actualité, mais nos interlocuteurs ont admis qu'il était nécessaire que la Branche s'empare du sujet. Cette année permettra d'établir les contours de l'intervention de la Branche auprès des entreprises des IEG. Tout reste à construire, mais nous sommes satisfaits qu'une porte se soit enfin ouverte sur un sujet qui est en droit d'avoir toute sa place au niveau de la Branche.

- Le télétravail :

Des groupes de travail sont prévus pour cette année 2021 afin de travailler sur ce sujet qui a pris une place importante dans les entreprises des IEG pour les activités qui peuvent l'effectuer.

Le sujet de la santé au travail doit avoir toute sa place dans les débats.

- La médecine conseil-contrôle / la santé au travail :

Un souhait de modification des textes statutaires concernant le rôle de la médecine conseil-contrôle et les obligations des agents statutaires en arrêt de travail a déjà été débattu lors de l'année 2020. Une expérimentation dans la région sud-ouest est en cours.

Nous avons exigé que cette expérimentation ne soit pas présentée comme une modification définitive des mesures statutaires. Ces modifications se doivent d'être en amont discutées au niveau de la Branche et nos textes modifiés par le législateur.

- La Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2021 :

Cette loi allonge la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que le congé d'adoption au 1^{er} juillet 2021. Même si ces allongements sont institués par le législateur, il nous faut discuter au niveau de la Branche la déclinaison de ceux-ci.

La mise en place en 2017, dans le cadre de l'accord prévoyance, des indemnisations au sein de la Branche du congé de présence parentale et du congé de soutien familial doivent être discutées afin de répondre au plus près des attentes des agents des IEG. Le congé de proche aidant étant indemnisé par le régime général depuis fin 2020, FO revendique l'extension ou création de nouveaux droits au sein de la Branche.

2. CONCERTATION SPÉCIFICITÉ DES MÉTIERS

L'accord spécificité de février 2010 (<https://sgeieg.fr/actualite-du-dialogue-social/specificite-des-metiers-0>), **accord antistatutaire par lequel l'unique signataire a mis fin aux Services Actifs et Insalubres** qui prenaient en compte les pénibilités et permettaient pour les services actifs d'anticiper son départ en retraite de 5 ans après quinze ans d'exposition à cette pénibilité.

Un accord qui n'a pas permis de reconnaître les nouvelles pénibilités que revendique FO.

Rien pour les pénibilités engendrées par les Risques Psychosociaux, rien pour les Chocs acoustiques que subissent les agents « branchés » 24/24, ...

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord il est prévu une clause de revoyure. Espoir vite balayé, la synthèse de la revoyure du jour étant : « *tout va bien, pas de nouveaux métiers, pas de nouvelles pénibilités reconnues* » !

Une suggestion pour l'unique signataire de cet accord : la dénonciation de sa signature pour permettre une nouvelle négociation...

3. NÉGOCIATION CLASSIFICATION/RÉMUNÉRATION

Négociation Classification Rémunération acte 25 Bis !

Les employeurs remettent en avant cette négociation en ayant abandonné l'idée de se débarrasser du Salaire National de Base et des augmentations générales qui lui sont liées.

Une négociation proposée qui se déroulerait en 2 phases. La première, pour refonder notre système de rémunération, la seconde pour le système de classification.

Concernant les revendications employeurs assez simples pour la 1^{re} Phase :

- Maintien du SNB.
- Une grille qui englobe les cadres supérieurs.
- Suppression des NR et création de 7 classes.
- Maintien de Trois Collèges.
- Grille salariale avec un pas de 0,1 %.
- Engagement d'une augmentation minimale de 1 %.
- Changement de classe : +5 %.
- Changement de collègue : 7 %.

Un peu plus flou sur la partie « classification », quid de l'ancienneté, quid de la majoration résidentielle, ... ?

Pour FO notre système actuel est générateur de nombreuses inégalités qui justifient qu'on s'interroge sur son évolution. La plus symbolique étant que le niveau d'entrée dans la grille est inférieur au SMIC ! Anomalie qui est compensée par un recrutement en NR 40 ancienneté 4. Sans rentrer dans le détail, cet artifice a pour principal effet d'écraser la grille et réduire les possibilités d'évolutions salariales sur toute une carrière.

Avant de rentrer dans le débat, il faut analyser les causes profondes.

Le problème dans l'évolution de la masse salariale c'est qu'en à peine plus d'une décennie **le volume d'augmentation de la masse salariale, décidé par les financiers de nos entreprises, a été divisé par deux.**

La première des questions à se poser est donc : combien a-t-on à distribuer ?

FO considère que ne pas se poser cette question fait peser l'échec sur une négociation qui se résumerait à : comment distribuer moins autrement.

Plus que jamais la clef de la réussite de ces négociations Rémunération, Classification que nous souhaitons connectées, repose sur la capacité des employeurs à accepter la question d'une meilleure redistribution de la valeur créée.

Il faut arrêter les plans d'économies qui pèsent sur le personnel et nous « donner du grain à moudre » !

4. NÉGOCIATION SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET MOBILITÉ

Une négociation qui, sous couvert de modernisation de l'outil de branche (les entreprises gardant les leurs), permettrait de visualiser les emplois vacants et de postuler entre entreprises de la Branche en passant par une « simplification administrative ».

Comprenez principalement : suppression des modèles 6 et réduction de la transparence par le biais des Commissions Secondaires.

Pour FO, la modernisation du modèle 6 est nécessaire. Que cela passe par un outil dématérialisé, pas de problèmes, qu'on en modifie le contenu, pourquoi pas. **Par contre la modernité de notre point de vue ne doit s'opposer aux besoins de transparence, d'égalité de droit et de contrôle social !**

Dernier aspect de cet accord : la mise en œuvre d'un package supplémentaire de droits pour les agents qui seraient touchés par une fermeture de site liée à une décision politique « transition énergétique ».

Ce package ne concernerait que les agents qui au bout du processus de reclassement habituel en œuvre au sein de la Branche (Mutation fonctionnelle et/ou géographique, mesure de départs anticipés, etc.) choisiraient une « mutation hors Statut ».

Parmi les mesures proposées, un symbole : la valeur de rachat du « tarif agent » !

Affaire à suivre (de près) donc !