

# **CPPNI BRANCHE IEG**

## **SÉANCE DU 25 JUIN 2021**

### À l'ordre du jour :

- **Négociation Classification/Rémunération**
- **Observatoire de la négociation collective Bilan 2020**
- **Avenant n°1 à l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023**

### **NÉGOCIATION CLASSIFICATION/RÉMUNÉRATION**

Cette nouvelle séance de négociation n'a rien amené de nouveau sur le fond du sujet.

Les employeurs restent campés sur leur approche politique de la rémunération : réformer le système actuel de Classification/Rémunération en faisant en sorte de donner beaucoup plus de marge de manœuvre aux managers dans l'individualisation à outrance de la reconnaissance.

Les représentants des employeurs demandent aux organisations syndicales de faire « un pas » afin de converger vers une solution acceptable dans l'objectif d'un éventuel accord.

FO Énergie et Mines a réaffirmé que :

- Le personnel était très attaché au système actuel.
- S'il y avait une problématique sur ce système, celle-ci résidait sur la politique salariale d'austérité menée ces dernières années.
- Les propositions des employeurs étaient clairement insuffisantes qualitativement et quantitativement.
- Les engagements exposés n'avaient qu'une valeur relative.
- La méthode de scinder cette négociation en renvoyant la classification à une négociation ultérieure n'était pas acceptable.

FO Énergie et Mines a donc indiqué aux employeurs qu'à ce stade des négociations, le « pas » était bien trop important par rapport à nos revendications et aux attentes du personnel.

Nous avons également exprimé que la précipitation de cette négociation serait une erreur grave de conséquence.

Lors cette séance, les employeurs ont présenté des projections « avant/après » qui à nos yeux ont une valeur somme toute relative et ne sont pas recevables tant la subjectivité de l'application du nouveau système reste très théorique.

Une autre proposition sur des engagements concernant une garantie sur les bas salaires à SMIC + 10 % nous a laissés pantois. Celle-ci ne fait que reporter les problématiques de bas de grille actuelle et n'a aucun impact positif sur le salaire à l'embauche en termes de pouvoir d'achat.

Un dernier point abordé concernait le contrôle social des Commission Secondaires sur cet éventuel nouveau système. Là aussi, les employeurs renvoient ce point à des discussions ultérieures...

En résumé, les bases de cette négociation restent inchangées, les employeurs souhaitent revoir en profondeur la « philosophie » du système de rémunération et cette philosophie est pour, FO Énergie et Mines, très éloignée de nos valeurs et du mandat confié par le personnel.

**En ce qui concerne FO Énergie et Mines, les propositions des employeurs tant sur la « philosophie » que sur les propositions ne sont pas au niveau des garanties offertes aux salariés par le système actuel, tant en quantité, qu'en qualité. Il semble que pour les employeurs, une meilleure redistribution des richesses n'est pas envisageable et que si grain à moudre il y a, celui-ci soit uniquement à destination des actionnaires et pas des personnels...**

## OBSERVATOIRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE -BILAN 2020

Malgré la crise sanitaire, 8 accords ou avenants IEG ont vu le jour en 2020.

FO a apposé sa signature sur 6 d'entre eux :

- CSM
- Primes et indemnités 2021
- Élection des membres du CA des CMCAS
- Formation et alternance
- Prévoyance
- Élections CAMIEG : signé par FO

Et nous n'avons pas signé :

- Avenant n°1 à l'accord Retraite Supplémentaire (RS) DOM (art.39)
- Avenant n°1 à l'accord droits familiaux (Accord initial) non signé

Ces 20 dernières années, nous en avons signé 90/120, c'est-à-dire 75 %

La négociation collective au sein de la Branche des IEG est à géométrie variable selon les sujets, notamment lorsque ceux-ci ont un impact financier pour les entreprises. Les employeurs de la Branche sont enclins à négocier, mais dans un contexte d'austérité salariale toujours prégnant, preuve en est l'absence d'accord collectif de branche concernant les augmentations salariales...

### AVENANT N° 1 À L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#### ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2019-2023

Ce projet d'avenant est une transposition des articles du Code du travail qui concernent le congé maternité ainsi que le congé d'adoption.

FO Énergie et Mines déplore que la Branche des IEG ne s'empare du sujet contrairement aux propositions faites par le Code du travail, mais reporte purement et simplement le sujet sur les entreprises. Apparemment chaque entreprise souhaite conserver toute latitude à faire évoluer leurs accords ou pas... Il est donc dommage que la Branche ne fasse pas preuve de davantage de persuasion auprès de celles-ci.

FO Énergie et Mines sera attentive à la posture des entreprises de la branche des IEG qui devront déterminer par accord collectif des garanties d'évolution de la rémunération des salariés

Nous avons fait part, aux représentants des employeurs, de notre volonté que la Branche s'empare également de la situation concernant les salariés faisant le choix du congé parental d'éducation.

Une rédaction complémentaire doit être réalisée afin d'intégrer la notion du congé de paternité et d'adoption, mais la Branche ne souhaite pas aller au-delà de ces thèmes donc le choix du congé parental éducation ne fera pas partie du spectre de l'égalité professionnelle. Il semblerait que la Branche veuille bien parler d'égalité professionnelle, mais n'est pas prédisposée à aller au-delà de ce que le législateur impose... Un peu dommage à nos yeux, la Branche des IEG pourrait être précurseur en la matière !

**Prochaine CPPNI  
le 9 septembre 2021**