

En préalable à l'ouverture des débats, l'ensemble des fédérations syndicales a interpellé les syndicats d'employeurs sur les menaces qui pèsent sur le personnel de la DSI de GDF SUEZ, à travers la déclaration suivante :

« **Filialisation de la DSI de GDF SUEZ : les fédérations syndicales dénoncent une atteinte au statut sur fond de dumping social** ».

Ordre du jour

- 1. Présentation des statuts de la MECIEG (Médecine de Contrôle des IEG)**
- 2. Information sur le transfert des prestations Familiales**
- 3. Validation du relevé de position sur la mobilité**
- 4. Rapport de branche 2011 sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- 5. Négociation de l'accord sur le dialogue social : méthode et calendrier**
- 6. Négociation Salariale 2013 : planning prévisionnel de travail**
- 7. bilan de l'accord sur la prévention des Risques Psycho-sociaux (RPS)**
- 8. Activités Sociales : planning de travail**

Le projet de filialisation de la DSI de GDF SUEZ et de son rattachement à la convention collective nationale Syntec voulu par la Direction s'inscrit dans la politique de désintégration de l'entreprise «historique» GDF et constitue une attaque sans précédent du droit au statut pour le personnel des IEG.

L'emploi même des salariés concernés ne sera plus garanti au travers de cette création de filiale dont la viabilité économique reste à démontrer.

Les fédérations syndicales refusent et s'opposent à cette nouvelle tentative de démantèlement du Statut, synonyme de précarité pour les agents. Il est inacceptable de transférer le personnel des IEG dans une autre convention collective.

Les fédérations syndicales exigent des chambres patronales qu'elles fassent respecter les droits statutaires de tous les salariés par leurs adhérents.

Les fédérations syndicales mettront tout en œuvre pour contrecarrer ce projet ainsi que toute nouvelle tentative de sabotage du Statut.

Les fédérations syndicales engagent la direction du groupe GDF SUEZ à créer les conditions d'une sortie de crise rapide. Dans cet objectif, les fédérations syndicales soutiennent les salariés et leurs représentants syndicaux dans la poursuite de construction du « rapport de force ».

### **1. Présentation des statuts de la MECIEG (Médecine de Contrôle des IEG)**

La MECIEG est une association créée unilatéralement par les employeurs de la branche, en réponse à la question du devenir de la médecine de contrôle des IEG.

Depuis de nombreuses années FO considère comme primordiale le rôle de la médecine conseil-contrôle dans le cadre de la mise en place de politique de santé à l'échelle des entreprises et de la branche.

FO Énergie et Mines, dont vous trouverez l'intervention, ci-dessous, s'insurge contre la disparition de tout contrôle social au sein d'une association où les employeurs se « retrouvent entre eux », exige des garanties sur le maintien des statuts des personnels mais aussi de l'ensemble des éléments qui constitue « leur contrat de travail » actuel (primes, indemnités, AIL, intéressements, aménagement du temps de travail, ...).

In fine FO Énergie et Mines revendique que la MECIEG abandonne le statut d'association « facultative » pour devenir un véritable organisme de branche, à l'instar de la CNIEG, dont le personnel bénéficie du droit au Statut des IEG.

#### **Intervention en CPB**

« FO dénonce les conditions de non concertation ayant conduit au dépôt des statuts de l'association ».

## D'où problème de crédibilité et de confiance

Pour FO toute avancée des Employeurs en réponses à nos demandes, revendications et propositions devra aboutir au-delà d'un accord prochain négocié sur les mesures d'accompagnement RH à un engagement écrit.

### Sur le statut de l'association et pour lever toute ambiguïté

Fo estime sa construction BAROQUE et pour clarification FO demande que les employeurs s'engagent par écrit à demander à l'Etat le Statut IEG pour l'association. En l'attente de sa décision :

- L'ensemble des personnels statutaires MAD (Mis à disposition) doit conserver ses dispositifs propres à chaque entreprise et doit avoir la garantie du maintien de sa MAD tant que l'association n'est pas statutaire.
- Les embauches se feront au sein d'une entreprise statutaire avant leur MAD pour l'Association.
- La mise en place d'un contrôle social de branche (négociation du règlement intérieur de l'Association?)
- Pour les médecins locaux, régionaux et nationaux, ils doivent avoir la garantie du maintien, a minima des dispositifs actuels (contrat, usages, convention, relevé de positions...)

### De part l'écriture du statut

FO demande une clarification des activités entre médecine Conseil et contrôle

FO demande la communication de la liste des sociétés hors UFE et UNEMIG

## 2. Information sur le transfert des prestations Familiales

Les employeurs nous ont présenté le timing et les éléments qui conduiront à ce qu'au 1er janvier 2013, les agents des IEG auront un traitement identique à n'importe quel salarié en matière de prestations familiales. Celles-ci seront, en effet, gérées par la CAF. Aussi, c'est avec effroi que nous observons, à nouveau, notre statut se vider, et ce, dans la quasi-indifférence générale. Nous avons pourtant sauvé cette particularité durant la haute lutte de 1995. « L'allègement » de cette tâche pour nos collègues, gestionnaires du contrat de travail, pose question...

## 3. Validation du relevé de position sur la mobilité

Point « technique », conformément aux modalités qui entourent la négociation de branche, ce relevé de positions valide les différences de positions entre syndicats d'employeurs et du personnel, qui ont conduit à l'échec de la négociation. Pour mémoire, cette négociation entamée en 2010 aurait dû conduire à renforcer et à moderniser la « mobilité » au sein de la branche.

## 4. Rapport de branche 2011 sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### La délégation FO a fait l'intervention suivante :

*« La maquette présentée étant pratiquement la même chaque année avec des indicateurs similaires, nous avons maintenant une bonne visibilité sur le long terme. Globalement, nous notons que les ratios augmentent lentement mais progressivement.*

### Effectifs :

*Le taux de féminisation dans la branche (25,9 %) augmente régulièrement depuis 6 ans ; mais n'oublions pas que les hommes partent davantage à la retraite que les femmes, ce qui fausse ce taux. Concernant la répartition par filière, des efforts sont donc à poursuivre en termes de mixité, en agissant, entre autre, sur les stéréotypes.*

### Classification / rémunération :

*Le cœur du débat de l'égalité professionnelle est l'égalité salariale. La répartition des hommes et femmes dans les GF montre une courbe relativement homogène, avec cependant des décrochages structurels en défaveur des femmes aux GF 6, GF 11 puis encore plus nettement dès le GF 17 et plus.*

**Parcours professionnels :**

Moins de femmes ont été recrutées en 2011 dans les collèges cadres (-10 points), mais davantage l'ont été en maîtrise (où elles passent de 24 % à 35 %). Ce dernier point, ajouté au fait que les femmes représentent 47 % des effectifs non statutaires en CDI et 36 % en CDD (taux bien supérieur à leur représentativité dans la Branche), montre une accentuation de la précarisation des femmes.

Concernant le temps de passage moyen par GF et NR, FO s'inquiète vivement des temps de passage systématiquement plus longs concernant les personnels à temps partiel et particulièrement plus discriminatoire pour les hommes à temps partiel.

Nous sommes ici face à un problème de mentalité et de stéréotype à déconstruire.

**Formation :**

La formation est une des variables qui a le moins évolué ces dernières années et à laquelle il va falloir s'atteler.

**Temps de travail :**

Le pourcentage des femmes à temps partiel dans les effectifs globaux (56 %) continue à augmenter (+ 4 points). 27 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 7.4 % des hommes.

Le taux des congés parentaux pris par des femmes augmente d'année en année (96,8 % en 2011). Par contre, seulement 58.8 % des congés de paternité sont pris par les hommes. Chaque année ce taux diminue.

Il est urgent que la communication sur ce thème soit relayée par toutes les entreprises et qu'une étude soit effectuée sur la non utilisation de ce droit par les pères.

FO Énergie et Mines constate quelques progrès. Mais le rapport de situations comparées de cette année pointe de manière encore plus évidente que ce sont les mentalités qu'il faut changer.

Afin, d'éviter de passer à côté de quelques dérives potentielles, FO réitère sa demande d'étude de cohorte (par ancienneté, âge et diplômes équivalents) au sein de quelques métiers types existant dans plusieurs entreprises de la Branche.

FO Énergie et Mines veillera à ce que le nouvel accord de Branche signé le 21 décembre 2011 soit appliqué. »

**5. Négociation de l'accord sur le dialogue social : méthode et calendrier**

Le précédent accord arrive à son terme fin 2012, nous allons entamer la traditionnelle et nécessaire renégociation d'un accord qui devra permettre des négociations de branche de « Qualité » tant sur le plan pratique moyens pour les négociateurs, modalités de négociations, fréquence des différentes réunions, que sur le plan du contenu. En effet, cette année, la négociation devrait comporter une partie qui aura pour vocation d'éclaircir la nécessaire complémentarité entre négociations de branche et d'entreprises.

La négociation devrait être menée de manière à ce que le nouvel accord existe au 1er janvier 2013.

**6. Négociation Salariale 2013 : planning prévisionnel de travail**

Les employeurs nous ont fait part de leur volonté d'ouvrir les négociations salariales annuelles statutaires dès la mi-octobre pour une mise à l'ordre du jour à la CPB de novembre et conclusion en décembre.

FO, plus que jamais revendicatif sur l'évolution de « la feuille de paie », est attaché à ce que ces négociations :

- permettent l'évolution générale des salaires par une augmentation du salaire National de Base (SNB), de manière à ce que l'évolution du pouvoir d'achat des salariés redevienne le moteur de la croissance que la France doit retrouver.
- encadrent les volumes permettant la « distribution » des avancements au choix aux Commissions Secondaires et Paritaires de décembre, comme c'est l'usage et la tradition.

**7. bilan de l'accord sur la prévention des Risques Psycho-sociaux (RPS)**

Pour le premier bilan du premier accord d'un thème nouveau de négociation, FO a fait l'intervention ci-dessous :

« Si le document est bien construit sur une base qualitative, ce que nous saluons, par contre il manque de quantitatif qui permettrait de mieux apprécier l'engagement des entreprises de la branche. Soit la cartographie suivante (entreprises, accords décliné, plan d'action...) :

- Besoin de clarifier les sigles avec les Entreprises (EDF sa et non EDF par Ex.).
- Valoriser dans le document les 6000 retours de questionnaires EVREST (médecins du travail).
- Exemples de préconisations d'actions liés à l'examen des organisations de travail (P6).
- Développer en quantitatif les formations par entreprise (P7).
- Revoir la phrase sur la formation des managers (P7). »

Pour FO, la prise en compte et le traitement des RPS, est un travail de longue haleine, qui passe encore par un effort pédagogique pour expliquer le contour du sujet et l'intérêt de la prise en compte des RPS pour un management « Durable ».

Parallèlement à ce bilan lors des débats de la réunion de coordination de concertation de juin et de la préparation de cette CPB, les employeurs avaient indiqué vouloir traiter la question de la pénibilité pour « écran clavier-téléphone-plateaux ».

Il n'en fut rien !

Conformément à notre analyse les agents Clientèle Commercial restent parmi les laisser pour compte de l'accord « pénibilité » signé par la CGT.

Lors des précédents débats nous avons indiqué la nécessité de se préoccuper de la reconnaissance de la pénibilité pour les filières Clientèle et Commercial, mais pas seulement.

Pour FO il faut se sortir des discours et des faux semblants : conditions de travail, pénibilité, emplois, rémunérations, déroulement de carrière,... sont autant de sujets qui rendent nécessaire la réunion d'un « Grenelle Clientèle Commercial ».

## 8. Activités Sociales : planning de travail

Pour rappel depuis l'été 2010, le « chantier de la rénovation » des activités sociales sous les angles, financement, gouvernance, statut de la CCAS, ... est ouvert à la suite d'un courrier, dit « lettre Borloo ».

Les employeurs en cette rentrée nous font part de leur volonté de conclure les travaux pour la fin de l'année 2012, conformément à leurs engagements initiaux.

Sur le plan « technique », ce sujet sera donc à l'ordre du jour dès la CPB d'octobre, et pour les suivantes, dans le but de rédiger un relevé de positions transmis aux pouvoirs publics pour « action ». Ceux-ci étant les seuls à même de faire évoluer, par décret, les articles du Statut concernés.

FO se félicite qu'enfin l'accent soit mis sur la négociation dans ce dossier lourd d'intérêt et de conséquences pour les agents, leurs familles, leurs loisirs, leurs vacances... et de la volonté des employeurs de créer les conditions pour que dans les trois mois qui restent, nous soyons parvenu à lever les points de blocages et de divergences qui subsistent depuis de nombreuses années.

**Prochaine CPB le 11 octobre 2012**

