

/ COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE

SÉANCE DU 5 JUIN 2014

juin 2014

En préalable au seul point à l'ordre du jour, la délégation FO Énergie et Mines a fait la déclaration suivante :

DÉCLARATION CPB DU 5 JUIN

« Au vu des résultats des négociations à la branche des IEG de ces dernières semaines, voire de ces derniers mois, FO est inquiet du chemin pris.

Cette inquiétude est accentuée par les événements non maîtrisés du 15 mai dernier, déroulés autour de la manifestation rue de la Boétie, dans le cadre de la journée d'actions et de revendications contre l'Austérité, pour le maintien de la pers 793, la défense du Statut et particulièrement du tarif agent.

FO ne peut cautionner aucune forme de radicalisation, conduisant à la destruction des biens ou mettant en danger l'intégrité physique et morale des personnes.

Ce "dérapage" doit être perçu par l'ensemble des négociateurs de la branche comme un message fort venant rappeler la fragilité du dialogue social, de la paix sociale et plus largement de la démocratie.

FO considère qu'il est nécessaire de redonner un sens constructif à la négociation. Elle doit prendre toute sa place au sein de la branche.

Nous ne pouvons accepter d'être les "partenaires sociaux" d'un patronat qui négocie sous la pression, voir le commandement des plans d'économies drastiques, se succédant les uns aux autres et dont la seule finalité est de séduire les marchés financiers.

Le dialogue de branche et la négociation sociale doivent être le moteur d'un progrès partagé.

Progrès pour le service public que portent nos entreprises, progrès social pour les femmes et les hommes qui le servent.

C'est en partageant les fruits de nos résultats collectifs de manière équilibrée, avec pour levier la négociation collective que nous nous moderniserons, tant sur le plan industriel que social.

L'ordre du jour de cette CPB, portant sur une éventuelle négociation du système de classification rémunération de la branche IEG, peut en être une formidable illustration.

FO est résolument tournée vers l'avenir. Le corps social dans les prochaines années va évoluer considérablement, se rajeunir et souhaitons-le se féminiser.

Les agents de demain nous observent. Ils attendent de leurs organisations syndicales que tout en leur garantissant des normes communes solides, elles négocient de manière à reconnaître et valoriser leurs talents, leurs initiatives et leurs engagements.

*C'est ici, maintenant, que l'occasion vous est donnée mesdames et messieurs les représentants des employeurs, d'envoyer **un message positif à celles et ceux qui sont l'avenir de nos industries et du service public.** »*

POINT 1 : CLASSIFICATION-RÉMUNÉRATION

Les employeurs, après avoir reconnu ce sujet comme majeur, ont estimé que les conditions n'étaient pas requises pour qu'une négociation puisse aboutir. Ils nous ont proposé un **relevé de positions** conduisant selon leur analyse à constater l'échec de la négociation avant même de l'avoir ouverte.

FO a rappelé qu'en matière de négociation certaines formulations avaient un sens précis. A ce stade, les employeurs ne pouvaient au mieux nous faire lecture d'une analyse du contexte et non pas d'un relevé de positions, par ailleurs non partagées avec les représentants du personnel.

En deux mots, **les employeurs opposent libéralisme économique et progrès social.**

FO a pour sa part rappelé être dans une posture d'écoute vis-à-vis des attentes des personnels, conduisant à porter les revendications suivantes :

- Attachement au Salaire National de base (SNB) et progression du pouvoir d'achat par une revalorisation annuelle du SNB au moins égale à l'inflation (attachement au couple SNB-article 9).
- Conservation d'une grille unique de salaires - même emploi, même salaire...
- Modernisation de la grille de classification en matière de lisibilité fixant les bases de l'égalité de traitement.
- Importance d'un système de classification-rémunération de branche qui évite le dumping social en son sein.
- Redéfinition d'un socle d'emplois repères, en lien avec les Certificats de Qualification Professionnels.
- Permettre la reconnaissance et la valorisation de la qualification et des compétences.
- Prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'article L.2241-9 prévoit que les branches doivent définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Fixation des règles communes concernant les volumes et les critères de distribution de l'ensemble des composantes de la rémunération.

Après une suspension de séance, les employeurs ont convenu que leur texte était une déclaration et non un relevé de positions. Suite à l'expression de toutes les OS, ils ont maintenu leur constat d'un manque de maturité pour ouvrir une négociation et estimé que la responsabilité était partagée. Ils ont reconnu que la qualité du dialogue social de branche est mise à mal et ont proposé de faire un diagnostic sur ce point à la rentrée.

FO, tout en prenant acte de la position patronale, a regretté que ceux-ci ne rendent pas possible l'ouverture de cette négociation en faisant leur part de chemin pour combler « les écarts » en indiquant clairement leur volonté d'apporter du « grain à moulin ».

La question du pouvoir d'achat ne pouvant rester sans réponse, la délégation FO a demandé l'ouverture d'une négociation sur les salaires. L'objectif étant de revaloriser le pouvoir d'achat des Électriciens et Gaziers, durement affecté par diverses mesures « fiscales » en plus de la faible évolution du SNB aux 1^{er} janvier 2013 et 2014.