

/ COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE

SÉANCE DU 18 SEPTEMBRE 2014

septembre 2014

ORDRE DU JOUR 1. BILAN DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION

1. BILAN DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP) 2013

La délégation FO a fait l'intervention suivante :

« Lors du bilan 2012 FO avait considéré qu'un REX pour préparer l'avenir et mettre en œuvre des modalités améliorant le fonctionnement étaient nécessaires.

L'année 2013 nous a permis d'avancer sur les sujets suivants :

- l'actualisation du règlement intérieur,
- l'élaboration du nouveau protocole de la Section Paritaire Professionnelle (SPP),
- le cahier des charges du reporting AGEFOS,
- la mise à jour de la plaquette des métiers du gaz et de l'électricité mise en ligne sur le site du SGE des IEG en juin 2013.

2. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE (RSC) 2013

FO regrette toutefois que l'Observatoire des Métiers n'ait mené aucuns travaux durant cette année.

Trois CQP (technicien intervention réseaux électriques, technicien intervention ouvrages gaz, technicien protection cathodique) ont été créés dans la branche, c'est une première étape à poursuivre.

FO regrette que le 4^{ème} CQP (conseiller clientèle) prévue ait été abandonnée et revendique la création de certifications interbranche (CQP-I) en rapport avec certains métiers transverses.

FO avait également appelé à la mise en œuvre d'une amélioration du pilotage des fonds et de leurs utilisations avec l'appui de la SPP et de l'OPCA « AGEFOS PME ».

Cette démarche devait nous conduire à une meilleure gestion.

Pour la première fois, en 2013, la répartition entre actions éligibles à la péréquation et actions non éligibles nous a été fixée par AGEFOS PME.

Cadrage budgétaire nécessaire pour atteindre une meilleure utilisation des ressources dédiées à la formation professionnelle.

Pour FO, ce cadrage doit permettre l'accroissement des engagements sur les actions éligibles, en particulier les périodes de professionnalisation certifiantes.

3. NÉGOCIATION DU PROTOCOLE ELECTORAL CONCERNANT L'ORGANISATION DES ELECTIONS « CAMIEG » EN 2015

Il demeure de notre responsabilité de veiller à une meilleure utilisation des fonds en correspondance avec les critères définis par la CPNEFP.

À titre d'exemple, mi-novembre 2013, nous avons constaté une baisse des engagements (hors dossiers en cours) de -40 % en termes financiers et de -20 % en termes de dossiers.

Seules 96 périodes de professionnalisation certifiantes ont été comptabilisées dans les IEG depuis le début de l'année 2013.

Le tutorat était également en baisse. L'équilibre entre période et contrat de professionnalisation tel que rédigé dans l'avenant de 2012 n'a pas été respecté en 2013 ; il s'est même inversé...

C'est pourquoi :

- les critères de prises en charge,
- les moyens de financement,
- les outils de pilotage du budget

doivent être revus pour respecter les engagements.

Conformément à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui invite les branches professionnelles à renégocier leurs accords afin de les adapter au nouveau contexte de financement et de création du compte personnel formation.

FO exige l'ouverture d'une négociation.

Cette négociation, qui doit s'ouvrir avant la fin de l'année, doit permettre la création du compte personnel de formation, en lieu et place du DIF, et en fixer les modalités de mise en œuvre.

Suite aux échanges divers sur ce bilan formation professionnelle 2013, les employeurs n'ont pas été en mesure de nous donner une réponse sur l'échéance d'ouverture d'une négociation. Pourtant pressante, cette demande doit notamment légitimer le démarrage au 1^{er} janvier 2014 du Compte Personnel de Formation en lieu et place du DIF actuel ».

2. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE (RSC) 2013

Déclaration de la délégation FO :

« FO Énergie et Mines tient à saluer le travail de précision et de présentation de ce 11^{ème} rapport de branche. Par contre FO Énergie et Mines déplore que certaines entreprises n'ont pas contribué à alimenter ce RSC. 25 entreprises au lieu des 31 en 2012. C'est un recul qui correspond aux chiffres de 2008. Concernant les prochaines années, FO Énergie et Mines souhaite qu'une majorité d'Entreprises fasse une priorité à alimenter le RSC, ce qui permettra de rendre celui-ci plus fiable.

Nous allons insister sur les points qui nous semblent les plus importants.

EFFECTIFS

Le taux de féminisation dans la branche (26,6 %) poursuit lentement sa progression.

Le taux de recrutement est de 29 %, supérieur au taux de féminisation.

Concernant la répartition par filières, les femmes sont toujours bien plus représentées dans le tertiaire (43 %). Ce taux est en diminution de 2 %. Concernant le technique (31 %), progression de 2 %, le commercial (24 %) moins un point par rapport à 2012. Les efforts, en termes de mixité sont à poursuivre.

Pour FO Énergie et Mines, ce qui est le plus surprenant, c'est la tranche 61/65 ans et plus où la proportion des femmes est importante. Est-ce l'effet réforme des retraites ? Il n'y a pas si longtemps, les accords égalité professionnelle H/F n'existaient pas, d'où le parcours professionnel et l'égalité salariale qui étaient loin d'être en faveur des femmes. Cela se répercute sur le calcul de la pension, et les oblige à rester plus longtemps.

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 GF3, GF10, GF12 mais surtout dès le GF 17 et plus.

Malgré de légers progrès en 2013, il faut continuer à s'attaquer afin de briser le plafond de verre.

PARCOURS PROFESSIONNELS

Nous constatons enfin pour 2013, une amélioration vis-à-vis du temps de passage (GF, NR) systématiquement plus longs, concernant les personnels à temps partiel et particulièrement plus discriminatoire pour les hommes à temps partiel.

Il est impératif de continuer à déconstruire ce problème de mentalité et de stéréotypes car l'égalité entre les agents H ou F à temps partiel vis-à-vis des H et F à temps plein est loin d'être parfaite. Le futur accord devra en faire une priorité afin de résorber ces discriminations.

FORMATION

Sur l'ensemble des agents ayant suivi une action de formation, 23 % sont des femmes. Ce chiffre est identique à celui de 2011 mais en diminution de 6,2 % vis-à-vis de 2012. 2012 est-elle une année exceptionnelle en matière de formation des femmes ?

TEMPS DE TRAVAIL

62,4 % des effectifs à temps partiel sont des femmes (+5 points / 2012). Soit 20,7 % de la population féminine. Les hommes à temps partiel représentent 4,6 % contre 6,7 % en 2012.

Les congés de paternité sont pris à 93,5 % des droits utilisés (58,6 % en 2012). Les entreprises les plus importantes de la Branche annonçaient dans leur RSC, des chiffres entre 85 et 90 % alors qu'à la Branche nous étions à 58,6 %. La plaquette de communication sur ce congé ainsi qu'une collecte

correcte nous donne ce résultat. Par contre FO Énergie et Mines revendique de connaître le nombre de jours moyen pris par les pères.

BILAN DE L'ACCORD

Le bilan de cet accord nous permet de constater quelques progrès vis-à-vis de l'égalité professionnelle H/F Pour FO Énergie et Mines, le prochain accord de Branche devra permettre de poursuivre la résorption des écarts, mais aussi de continuer à faire évoluer les mentalités et à lutter contre les stéréotypes ».

3. NÉGOCIATION DU PROTOCOLE ÉLECTORAL CONCERNANT L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS « CAMIEG » EN 2015

Cette présentation de protocole électoral CAMIEG intervient après la difficile mise en œuvre, et qui est encore en cours du protocole électoral, des administrateurs des Conseils d'Administration des CMCAS.

Protocole des CMCAS que nous n'avons pas signé pour les raisons que nous avons déjà évoqué.

Suite au GTP du 9 septembre où notre délégation s'est exprimée sur la présentation par les employeurs d'un projet de protocole électoral, certains points ont été rappelés :

- Accessibilité des fédérations aux éléments du cahier des charges ayant trait au bon déroulement des opérations techniques et légales et de celles liées au calendrier électoral : Cahier des charges (CC) et choix du prestataire par la CAMIEG

POSITION DES FÉDÉRATIONS

FO, CFE CGC, CFTC, CFDT : associées au CC les fédérations signataires (demande constante).

FO : point dur qui conditionne notre signature ou droit d'opposition.

FO, CFE-CGC, CFTC : 2^{ème} GTP avant signature pour inclure dans l'accord certains points techniques à reprendre dans le CC.

CGT : Il existe une commission des marchés à la CAMIEG avec des représentants de chaque OS ; OK GTP après la signature de l'accord sur aspects techniques et communications syndicales

- Envoi des codes : Employeurs proposaient 1 seul envoi ; Pas de récupération.

POSITION DES FÉDÉRATIONS

CGT : 1 seul envoi insuffisant; demande 2 envois et mise en place d'une hot line comme en 2009 pour vote le plus large possible.

CFDT, CFE CGC, CFTC : 2 envois nécessaires ; Sans hot line.

FO : pas de hot line (Jurisprudence) et 2 envois.

À la CPB, les employeurs acceptant notre demande pas de hot Line et deux envois de code.

- Moyens alloués : 35 h pour délégués de liste et le Bureau électoral

POSITION DES FÉDÉRATIONS

Toutes OS : très insuffisant, demande de 50 h, question sur le remboursement de frais des inactifs notamment.

Les employeurs acceptant 50 h.

Sur l'ensemble de nos demandes, notre délégation a obtenu satisfaction.

Cette séance de CPB a été consacrée à revoir point par point les éléments modifiés suite au GTP et d'affiner encore certains points techniques et de faisabilité.

Les employeurs décidant de nous présenter un protocole modifié sous huit jours.

De proposer à la signature le protocole CAMIEG pour le 3 octobre.

Quant à la date des élections CAMIEG, celle-ci se trouve, en théorie, avancée d'une semaine pour la période du 15 au 18 juin 2015.

La prochaine CPB se déroulera le 9 octobre prochain.

À son ordre du jour sont prévus :

- Les mesures bénévoles des activités sociales.
- La PERS 793 (indemnité de déplacement).