

2 dossiers ont été mis à l'ordre du jour de cette séance :

- La formation professionnelle.
- L'égalité professionnelle.

Ainsi, un projet d'avenant à l'accord du 16 septembre 2005 sur la formation professionnelle et un projet d'accord sur l'égalité professionnelle ont été soumis aux délégations dans leur première version.

### **LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE VERSION 1**

Il s'agit du second avenant à l'accord de Branche de 2005 et de l'application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cette nouvelle version était très attendue au regard des évolutions législatives et des nouveautés telles que le Compte Personnel Formation (abondement, financement, formations cibles).

Cet avenant se décline ainsi sur 6 articles :

- Les priorités de la branche en matière de formation.
- Les dispositifs d'acquisition de compétences à la disposition des salariés et des entreprises.
- Les dispositifs de professionnalisation à destination des publics externes en recherche de qualification et d'emploi.

- L'accompagnement du salarié dans son parcours.
- Les modalités de fonctionnement.
- Les dispositions finales.

D'abord demandeurs de l'ouverture de cette négociation triennale, nous sommes revenus sur la question de privilégier la mise en place d'un nouvel accord et non pas d'un avenant comme présenté en séance. En effet, l'avenant présenté manque de visibilité. Il est difficile à appréhender notamment pour les publics non initiés au sujet. Le texte soumis à la négociation reste complexe et technique notamment sur la question de l'abondement. Les employeurs sont toutefois restés campés sur leur posture au prétexte d'un manque de temps pour la négociation.

Globalement, des compléments à cette 1<sup>re</sup> mouture sont, pour FO, indispensables, comme sur la question de la mobilité contributive de l'ascenseur social. Ce volet est totalement occulté.

De même, le chapitre abordant les salariés sans formation depuis plusieurs années mérite précision en termes de financement.

L'un des pans de l'accord porte sur la référence à la loi de Transition Énergétique. FO a demandé que cette référence soit retirée, car rien ne peut présumer de ce qu'elle va entraîner en matière de compétence. À contrario, l'ouverture de centres de formation à la Branche serait un critère de progression sociale tangible pour notre fédération.

Une nouvelle partie en référence à l'égalité professionnelle y est également formulée, mais manque de précisions. La formation étant motrice d'égalité professionnelle, son développement mérite toute l'attention qui lui est due. Un dispositif commun en matière de fonds mutualisés s'avérerait être une piste possible.

Enfin, il est dommage que la Branche ne soit pas plus ambitieuse dans la gestion des emplois avec une vision à court terme en favorisant la notion de « prospective métier ».

## ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME VERSION 1

Lors de cette CPB, les employeurs nous ont proposé la 1ère version du futur accord de Branche 2015/2018.

C'est le 4<sup>e</sup> accord de Branche sur l'égalité professionnelle femme/homme.

Le dernier se terminait en décembre 2014, il a été prolongé par un avenant d'un an, ce qui permet de mieux appréhender la loi d'août 2014, dans la négociation de ce futur accord.

FO Énergie et Mines a rappelé aux Employeurs que celui-ci est le socle de référence à toutes les Entreprises et surtout aux plus petites.

La Branche doit les inciter à faire de l'égalité professionnelle une de leur priorité.

Bien que sur le fond, beaucoup de nos revendications ont été reprises, nous trouvons que sur la forme de l'écriture,

cette version de l'accord est trop « light » pas assez directive et incitative. De ce fait, il semble moins disant que le précédent.

Cet accord comprend six domaines :

- La mixité des emplois et recrutements.
- Les parcours professionnels et la formation.
- L'égalité salariale.
- L'évolution des mentalités.
- L'équilibre des temps de vie.
- Les conditions de travail et la santé au travail.

FO Énergie et Mines est intervenu à chaque item afin d'exposer et de compléter nos revendications.

Nous avons demandé aux Employeurs d'être plus directifs envers les Entreprises dans la rédaction de cet accord. La Branche doit les inciter à prendre des mesures correctives lors de discrimination d'agents et surtout doit insister sur le fait qu'elles doivent résorber les écarts par des mesures correctives concrètes.

FO Énergie et Mines adhère au fait que la Branche vienne en appui des Entreprises aussi bien par le biais d'études, d'outils, d'actions ou d'innovations permettant à celles-ci (et surtout aux Petites) de satisfaire au respect légal de leurs obligations.

FO Énergie et Mines sera force de propositions, lorsque nous aborderons la partie sur les indicateurs du Rapport de Situation Comparée.

Une deuxième version de l'accord égalité professionnelle et de l'avenant à la formation professionnelle nous sera proposée à la CPB du 9 juillet 2015.