

Cette séance s'inscrit dans la continuité de celle du 18 juin dernier avec un ordre du jour identique, à savoir la négociation, sur :

- L'avenant à l'accord de Branche de 2005 sur la formation professionnelle.
- Le nouvel accord triennal lié à l'égalité professionnelle.

À ce jour, près de l'ensemble des textes a été visité. De nouvelles propositions ont été formulées. Aussi, une 3^{ème} séance, cette fois conclusive, pour ces 2 sujets est programmée pour la prochaine CPB de la rentrée, soit le 10 septembre 2015.

FORMATION PROFESSIONNELLE VERSION 2 DE L'AVENANT A L'ACCORD DE BRANCHE DE 2005

La nouvelle version de l'avenant proposée par les employeurs a dans l'ensemble repris peu de revendications par rapport à la séance passée. Pour FO, cette version n'est pas suffisamment ambitieuse. Dans les grandes lignes, l'anticipation des besoins en compétences ou la reconnaissance des formations effectuées sont les grands absents de ce nouveau volet. C'est pourquoi, nous avons notamment demandé davantage de garanties pour les salariés des TPE et PME qui seront dépourvus d'accord d'entreprise.

Pour FO, l'avenant doit être plus incitatif, quant à l'accès à la formation à l'initiative du salarié. Il ne doit pas non plus dédouaner l'employeur du regard porté à l'évolution professionnelle du salarié à travers les entretiens mi carrière. Ces derniers ayant lieu tous les 6 ans, l'entretien annuel doit porter un regard bienveillant sur la formation en plus du bilan professionnel couramment débattu. La formation étant un levier d'évolution important, il doit être considéré avec constance. De même, ce n'est pas parce que la loi ne

mentionne plus l'entretien mi carrière (45 ans) qu'il doit être supprimé de l'accord.

Parmi nos revendications, les tuteurs, garants de l'intégration des personnes accédant à l'emploi, ne sont pas suffisamment légitimés dans la mesure où ces derniers ne se verraient proposer qu'une alimentation de leur Compte Personnel Formation que de 5 h. C'est un dispositif ridicule en considération de leur haut degré d'investissement.

La création de centres de formation à la Branche est l'une des mesures que nous portons. Nous considérons qu'il s'agirait d'un atout majeur quant au développement des qualifications et compétences si l'on considère les évolutions sociétales et technologiques en cours et à venir.

Concernant le Compte Personnel Formation, des revendications ont également été portées sur les abondements, les publics et les formations prioritaires, entre autres.

FO a demandé que l'inscription sur une liste de branche de formations éligibles au CPF soit rapidement effectuée.

L'accompagnement du salarié dans son parcours professionnel par le dispositif du Conseil en Évolution Professionnel (C.E.P.) doit être effectué sans restriction sur le temps de travail.

Les salariés à temps partiel doivent également, pour FO, avoir un égal accès à l'abondement de leur Compte Personnel Formation (CPF) qu'un salarié à temps plein. Certains moments de la vie privée, tels que l'éducation des enfants, nécessitent ce passage à un temps réduit. Aussi, le salarié ne doit pas être discriminé dans son droit à la formation et être pénalisé sur un paramètre lui permettant souvent de redynamiser sa carrière.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME, VERSION 2 DE L'ACCORD DE BRANCHE 2015-2018

FO Énergie et Mines a pris acte de cette nouvelle version qui nous paraît aller dans le sens de notre demande car les termes et verbes employés sont plus directifs vis-à-vis du rôle de la Branche au sein des IEG.

Toutefois nous déplorons que la Branche n'incite pas les entreprises à prendre des mesures correctives en cas d'écart constatés. La seule incitation à faire des mesures de résorption concerne l'égalité salariale comme la loi l'impose.

Enfin, l'articulation entre les différents accords de branche, tel l'accord sur l'égalité professionnelle est indispensable pour les recoupements et analyses factuelles que nous pourrions porter en tant qu'organisation syndicale responsable. C'est pourquoi, nous sommes satisfaits de voir porter 2 volets indispensables à cet accord, tels que l'accès à la formation pour les salariés en situation de handicap et le chapitre qui a été intégré sur l'égalité professionnelle.

Parmi les nouveautés de cette thématique, un accompagnement vers l'emploi des jeunes face aux recruteurs des IEG va être mis en place, au travers d'une plateforme virtuelle. De même, FO a rappelé l'importance de l'alternance et la nécessité d'inciter les entreprises à augmenter le nombre d'embauches parmi les apprentis.

Les employeurs proposent la création d'un Comité Paritaire de Branche se substituant au Comité de suivi de l'accord.

Celui-ci ayant pour mission :

- De porter la dimension égalité professionnelle auprès des partenaires sociaux de la branche professionnelle.
- Dans le cadre du présent accord, d'assurer la mise en œuvre du programme de travail de la branche dans le domaine de l'égalité professionnelle.

■ De réaliser chaque année un bilan des actions mises en œuvre et de l'évolution des indicateurs clés suivis au niveau de la Branche.

■ De proposer des voies d'amélioration dans le cadre de la préparation de la négociation suivante.

FO Énergie et Mines n'est pas contre la création de ce Comité. Par contre, nous avons demandé qu'il soit acté les leviers et moyens octroyés pour produire les travaux de celui-ci. De même, nous avons revendiqué qu'à ce Comité siègent deux représentants par Fédération Syndicale. Sur ces deux points les employeurs ont répondu favorablement, nous précisant qu'un budget annuel sera attribué à ce Comité et révisé chaque année.

Pour FO Énergie et Mines, il nous semble que des indicateurs pertinents doivent être maintenus afin d'avoir un suivi de qualité au niveau de la Branche. Nous avons fait des propositions d'indicateurs qui nous semblent indispensables à un suivi correct de l'évolution de la résorption des écarts.

Certaines propositions ont été entendues, d'autres étant en réflexion (Indicateur sur l'égalité salariale).

Pour exemple, l'indicateur quant à la rémunération globale est particulièrement attendu par notre organisation. Sur cet item, nous sommes satisfait de voir pour le moment des évolutions positives avec l'intégration d'indicateurs tels que :

- Le taux de gain en NR et ancienneté moyen.
- Le taux de passage par catégories de collègue d'appartenance (exécution/maitrise ; maitrise/cadre).

Une troisième version de l'accord nous sera proposée à la CPB du 10 septembre où celui-ci sera revu dans sa totalité.