

L'ordre du jour de la Commission Supérieure Nationale du Personnel du 22 juin 2016 comprenait l'extension de 8 accords collectifs de Branche, négociés et conclus durant les années 2015 et 2016. Notre code du travail nous permet encore, à ce jour, d'étendre le bénéfice de ces accords à l'ensemble des Entreprises Non Nationalisées.

Sur 159 entreprises de la Branche, près de 115 entreprises ne dépassent pas le seuil de 50 salariés, ce qui les prive de Comité d'Entreprise. Ces dernières ne disposent généralement pas, au sein de leur effectif, de délégués syndicaux ni donc d'organisation syndicale représentative... Bien souvent, elles se reposent sur les textes de Branche, socle commun des garanties collectives.

Le rôle de la Branche doit donc rester primordial en matière de justice et d'avancées sociales.

L'inversion de la hiérarchie des normes, que porte en son sein le projet de loi « travail », remettrait en cause le Statut des IEG, les conventions collectives nationales, donc tout autant les fédérations que nous représentons. Il ne s'agit pas là seulement d'un déséquilibre social qui vise tous les secteurs professionnels, mais d'un véritable recul de civilisation. C'est pourquoi FO Énergie et Mines reste mobilisée contre ce projet de loi menaçant de destruction les fondements mêmes des droits des salariés.

Notre Fédération a eu l'occasion à diverses reprises ces derniers temps d'exprimer sa réprobation quant au fait que le Droit, nos textes, les accords en application dans la Branche, dans nos entreprises, ne soient pas toujours respectés.

Dans une période où la définition même de ce qu'est le dialogue social fait débat, y compris dans la rue depuis près de quatre mois, nous ne voyons pas là une motivation à l'aboutissement de négociations à venir.

Alors même qu'une certaine inversion de la hiérarchie des normes tend à vouloir tuer dans l'œuf toute forme de réel dialogue social, nous sommes en droit de nous interroger :

■ *Quelle ambition traduit le fait de ne pas même appliquer y compris les règles de droit convenues d'un commun accord ?*

■ *Quels seraient les moyens pour nos représentants au niveau des entreprises de voir le droit respecté, lorsque nous constatons déjà une certaine inclinaison à ne pas appliquer ce que nous négocions, voire signions, au niveau de la Branche ?*

FO Énergie et Mines prendra ses responsabilités, d'une part concernant le respect de ce qui doit être appliqué, tout autant que relativement à ses choix engageant les obligations légales et l'honnêteté de chacun conséquemment à l'apposition d'une signature.

Préalablement au début des travaux visant à l'extension des accords, un bref échange ayant permis de constater que, pour la plupart des accords concernés, l'instruction n'avait pas été finalisée, les deux délégations FO et CGT ont décidé de quitter la séance.

La délégation FO Énergie et Mines a exprimé son regret de constater, au-delà de la divergence de définition du dialogue social tel qu'évoquée en sa déclaration liminaire, une lecture différente de ce que prévoit en son annexe 1 le règlement intérieur de la CSNP. En effet, outre l'obligation de communiquer le fruit de l'instruction des accords, un délai de 15 jours préalable à la tenue de la CSNP « ministre » aurait dû être respecté.

Voici détaillée la nature des accords signés par FO dont l'extension à l'ensemble des entreprises des IEG était à l'ordre du jour :

1. ACCORD FIXANT LA DATE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES POUR L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE, CONCLU LE 18 MAI 2015.

Cet accord fixe la date commune du premier tour des élections des représentants du personnel au CE, les DP ou DUP. La date de clôture du 1er tour des élections est fixée, dans toutes les entreprises au 24 novembre 2016.

2. ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, CONCLU LE 16 OCTOBRE 2015.

Les dispositifs pour lutter contre les stéréotypes, point carrière, systématisation de l'entretien professionnel, recrutements égalitaires, facilitation du parcours des salariés féminins vers la filière technique et masculins vers le tertiaire, mesures contre les écarts de salaire ou de déroulement de carrière, etc. sont engagés dans cet accord triennal, valable jusqu'en 2018.

Dans cet accord, FO avait à cœur la défense de la rémunération, du temps partiel, de l'équilibre des temps de vie.

3. AVENANT N° 2 À L'ACCORD DU 16 OCTOBRE 2005, CONCLU LE 16 OCTOBRE 2015 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

Mise en place du Compte Personnel Formation, du conseil en évolution professionnelle, de l'entretien professionnel devant mesurer les attentes, les besoins et initiatives du salarié sont les nouveautés introduites dans cet avenant.

Nous avons durant cette négociation réussi à introduire des mesures de solidarité de Branche en faveur de la formation au sein des TPE-PME où il est prévu un doublement du financement OPCA et l'ouverture des centres de formation

des grandes entreprises à ces salariés.

Pour autant, FO, au regard des transformations majeures aussi bien d'un point de vue économique, industriel ou social ne cesse de réitérer sa demande quant à une mobilité interentreprises au sein des IEG.

4. AVENANT N° 2 À L'ACCORD DU 4 JUIN 2010, SUR LA MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE SUPPLÉMENTAIRE MALADIE, CONCLU LE 16 NOVEMBRE 2015.

Il s'agit de la mise en application des nouvelles dispositions du contrat responsable qui imposent aux contrats collectifs de santé de revoir certains plafonds et aménagements.

Sur les 30 millions d'euros cumulés d'excédents, 2,5 millions d'euros sont consacrés à la baisse des cotisations et 3,5 millions d'euros à une augmentation du niveau de remboursement, notamment, sur la chirurgie corrective de l'œil, les implants dentaires ou la médecine douce.

5. ACCORD RELATIF AUX PRIMES ET INDEMNITÉS AU 1^{ER} JANVIER 2016, CONCLU LE 17 DÉCEMBRE 2015.

Frais de restauration, prime panier, indemnités mensuelles, frais d'hôtel sont notamment concernés. Certaines des primes et indemnités dépassent l'augmentation du SNB du 1^{er} janvier 2016 de 0,2 %...

Pour FO, cet accord entérine notre dispositif statutaire plus favorable que l'ensemble des dispositions à l'externe. Il garantit le principe de l'indemnisation au forfait (PERS 793).

6. AVENANT N° 2 À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2008, RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COUVERTURE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE, CONCLU LE 19 FÉVRIER 2016.

L'accord prévoyance décès dispose de 92,56 M d'euros de réserves et continu de générer des excédents pharaoniques (187 M d'euros en 2020 si rien n'est fait).

Cet accord a pour objet de mettre fin, à court terme, à l'accumulation des excédents de la couverture, par la modification du taux d'appel applicable à l'année 2016. Depuis, plusieurs GT ont été réalisés en vue d'atteindre cet objectif : résorber les excédents et rééquilibrer la couverture (prestations prévoyance et cotisations). Cotisations salariales et patronales sont par cet avenant gelées du 1^{er} avril au 31 décembre 2016.

7. AVENANT N° 2 À L'ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE) DANS LES IEG, CONCLU LE 14 AVRIL 2016.

Cet avenant a pour but de se mettre en conformité avec la loi dite Macron du 6 août 2015. Prime d'intéressement et versements complémentaires peuvent être investis dans le PEI. La participation également si un accord d'entreprise le mentionne. Les versements volontaires sont possibles et plafonnés.

8. AVENANT N° 3 À L'ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I) DANS LES IEG, CONCLU LE 21 AVRIL 2016.

Cet avenant a pour but de se mettre en conformité avec la loi dite Macron du 6 août 2015. Il modifie les règles en matière d'alimentation, d'abondement et d'affectation par défaut des sommes placées par un mécanisme de gestion.

Pour FO, aider le salarié à constituer une épargne de précaution pour la retraite est certes une façon de le récompenser. Néanmoins, il ne saurait se substituer à notre régime de retraite actuel. Il est un droit légitime dont les salariés puissent jouir d'une part des bénéfices de l'entreprise.