

Ordonnances Macron

Quels impacts pour les IEG ?

Chacun se souvient des combats que plusieurs forces syndicales dont FO ont mené contre la première loi Travail adoptée avec l'article 49-3 à la fin du quinquennat de François HOLLANDE.

La volonté du gouvernement d'alors avait été de privilégier la négociation d'entreprise en permettant à des accords collectifs de faire moins bien que les accords de branche. Cela avait pour conséquence de permettre à chaque entreprise de négocier des dispositions propres et de permettre un dumping social au sein d'une même branche.

Même si les IEG n'étaient pas incluses dans ces dispositions, compte tenu de l'existence d'un Statut du personnel, la menace était bien là, réelle de remise en cause de notre système particulier.

D'ailleurs, il faudrait être en dehors du monde pour penser que l'affaiblissement des garanties prévues par le Code du Travail ne finirait pas par se propager dans toutes les branches professionnelles.

Solidarité, mais aussi lucidité, telles étaient les raisons qui expliquaient l'opposition de notre Fédération à la loi Travail 1 et notre demande que celle-ci soit abrogée.

Avec l'élection d'un nouveau Président de la République et d'une nouvelle Assemblée nationale, élus tous deux avec un projet libéral, l'offensive contre le Code du Travail est repartie de plus belle, alors que les précédentes dispositions n'avaient même pas eu le temps d'être appliquées et qu'aucun bilan n'avait pu en être tiré.

C'est dans ce contexte politique nouveau que la Confédération FO a, comme toutes les Confédérations, participé à ces concertations avec l'objectif de limiter au maximum toutes les remises en cause dont rêvait le patronat.



Les textes ont été rendus publics le 31 août.

Un constat, tout d'abord. Les ordonnances ne réforment pas, contrairement à ce que le patronat des IEG avait demandé, les textes propres à la négociation collective dans les IEG. C'est un point très important obtenu grâce à l'action de FO Énergie et Mines.

Pour le reste, il ne faut pas se le cacher. Les ordonnances contiennent nombre de dispositions inacceptables.

Le patronat n'a certes pas obtenu la remise en cause des branches professionnelles dont il rêvait, ce qui est évidemment à souligner.

Mais de nombreuses dispositions sont dans le texte et une lecture approfondie nous fait découvrir des articles qui n'avaient jamais été discutés.

Sans entrer dans le détail, la remise en cause des IRP, mais aussi diverses dispositions sur le licenciement, peuvent impacter les IEG et en tout état de cause, les groupes EDF et Engie.

SOMMAIRE

- I. **LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES IEG RESTE EN DEHORS DU CHAMP DES ORDONNANCES SUR PLUSIEURS ASPECTS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**
 1. **Les règles sur la validité des accords collectifs s'appliquent aux IEG**
 2. **Les dispositions propres aux IEG sur le contenu de la négociation collective continuent à s'y appliquer**
- II. **LES IEG SONT NÉANMOINS CONCERNÉES PAR PLUSIEURS DISPOSITIONS DES ORDONNANCES : INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) ET LICENCIEMENTS**
 1. **Des instances représentatives du personnel considérablement affaiblies**

Des CHSCT supprimés

Des contraintes nouvelles sur ces organismes
 2. **Des licenciements facilités**

L'introduction d'une rupture conventionnelle collective

La facilitation des licenciements en général

CONCLUSION

L'augmentation de la CSG : Une baisse de pouvoir d'achat pour les actifs et les pensionnés

La remise en cause de notre régime de retraites

Ordonnances Macron

Quels impacts pour les IEG ?

I. LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES IEG RESTE EN DEHORS DU CHAMP DES ORDONNANCES SUR PLUSIEURS ASPECTS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Deux éléments sont clairement à distinguer.

D'abord, que ce soit dans la loi Travail I ou dans les ordonnances MACRON, les règles conditionnant le caractère ou non valable d'un accord collectif sont les mêmes dans les IEG que dans le secteur privé.

En revanche, le contenu des accords collectifs dans les IEG reste régi par des règles spécifiques et protectrices des salariés.

1. Les règles sur la validité des accords collectifs s'appliquent aux IEG

Les règles de validité des accords collectifs du Code du Travail s'appliquent aux IEG.

Elles sont les suivantes :

■ à partir de mi-2018, les accords ne pourront être valables que s'ils sont **signés par des syndicats ayant obtenu 50 % des suffrages** valablement exprimés au profit des OS représentatives.

■ si l'accord est **signé par des syndicats ayant obtenu 30 %**, les signataires, mais maintenant aussi l'employeur, pourront demander l'organisation d'un référendum.

On a eu une première tentative dans les IEG à RTE. Un accord avait été signé par la CFDT et la CFE-CGC. Il y a eu référendum et le personnel a refusé massivement l'accord...

En outre, des règles particulières s'appliquent dorénavant aux TPE, c'est-à-dire aux entreprises de moins de 20 salariés. Or, dans les IEG, il y en a environ une cinquantaine.

Ces règles sont très dangereuses, car elles permettent à un patron soit d'élaborer tout seul un texte ayant la valeur d'accord collectif, soit de négocier directement avec un salarié non mandaté un accord collectif. Ces textes doivent ensuite être ratifiés par référendum. **Dans les TPE, on peut se demander dans quelle mesure, les salariés auront le choix.**

Pour autant, et c'est là une des **spécificités essentielles des IEG, TPE ou pas, ces accords ne pourront pas prévoir n'importe quoi**. Ils ne pourront être contraires ni au statut du personnel qui est un Statut de branche, ni même aux Pers, qui ne peuvent être remplacées que par un accord de branche étendu.

Ordonnances Macron

Quels impacts pour les IEG ?

2. Les dispositions propres aux IEG sur le contenu de la négociation collective continuent à s'y appliquer

Rappel. En juin, au moment où le projet de loi habilitant le Gouvernement à prendre des ordonnances a été discuté, le patronat de l'électricité soutenu par **les grandes entreprises du secteur, EDF notamment, a tenté d'inclure les IEG dans le champ des ordonnances.**

L'objectif était de remettre en cause les dispositions spécifiques du Code du Travail et du Code de l'Énergie concernant les entreprises à statut en général et les IEG en particulier.

Il s'agissait de permettre à des accords d'entreprise de déroger en moins favorable au Statut des IEG et aussi de permettre aux employeurs de supprimer les PERS.

Aujourd'hui, en effet, les accords collectifs doivent être plus favorables que le statut. Les plus anciens se souviennent de l'accord sur les 32 heures en 1997 que FO avait fait annuler, car il prévoyait l'embauche des jeunes à temps et à salaire réduits. Le motif de l'annulation était que l'accord était contraire au Statut du personnel.

C'est cette protection que les employeurs voulaient faire sauter.

De même, pour les PERS qui précisent sur des points essentiels le Statut des IEG.

La loi du 10 février 2000 prévoit qu'elles ne peuvent être remplacées que par un accord de branche étendu. Les employeurs voulaient pouvoir les abroger unilatéralement, ou au moins les remplacer par des accords signés entreprise par entreprise !

Sur tous ces points, tout le monde aujourd'hui reconnaît que c'est **FO Énergie et Mines qui a su anticiper cette offensive et qui, grâce au soutien très fort de notre Confédération, a fait échec à cette tentative.**

Les ordonnances ne contiennent donc aucune disposition permettant aux employeurs de supprimer les PERS et de proposer à la signature des accords collectifs contraires au statut du personnel. C'est un point essentiel !

Pour autant, nous ne sommes pas naïfs. Nous savons bien que **la volonté des employeurs reste là, bien présente et qu'ils essayeront d'y revenir par tous les moyens.**

Nous savons aussi que toute fragilisation du droit du travail est un facteur de pression supplémentaire pour remettre en cause les Statuts des différentes entreprises.

Et ceci d'autant plus que différentes dispositions des ordonnances MACRON vont s'appliquer aux IEG comme aux autres entreprises.

Ordonnances Macron

Quels impacts pour les IEG ?

II. LES IEG SONT NÉANMOINS CONCERNÉES PAR PLUSIEURS DISPOSITIONS DES ORDONNANCES : INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) ET LICENCIEMENTS

156 pages, de nombreux articles, alinéas dont certains n'avaient même pas fait l'objet d'échanges avec les Confédérations, tel est le contenu de ces 5 ordonnances.

Soyons clairs, **ces mesures répondent pour l'essentiel à une demande du patronat.**

1. Des instances représentatives du personnel considérablement affaiblies

La grande nouveauté de ces textes, c'est **la fusion des IRP.**

Les comités d'entreprise créés en 1945, les délégués du personnel créés en 1936 et les CHSCT créés en 1982 sont remplacés par un seul organe, le comité social et économique !

Plus de 80 ans d'histoire sociale balayés par ces ordonnances.

Cette disposition s'appliquera au plus tard au 31 décembre 2019. En d'autres termes, le mandat actuel dans les IEG ira à son terme, mais cette instance unique sera ensuite mise en place.

Il y a là un réel couperet. Il avait été en effet envisagé à un moment que ces comités ne seraient mis en place que par un accord collectif et qu'à défaut, la situation actuelle perdurerait.

Ce n'est pas du tout ce qui a été retenu. **La loi s'appliquera dans sa rudesse s'il n'y a pas d'accord collectif.**

Quant aux accords, ils pourront négocier la mise en place de « délégués de proximité », sortes de délégués du personnel, mais cela sera au bon vouloir des employeurs.

Et il est prévu la mise en place de simples commissions « santé, sécurité et de conditions de travail » dans les entreprises de plus de 300 salariés alors qu'aujourd'hui les CHSCT sont obligatoires au-delà de 50 !

Des CHSCT supprimés

Dans un contexte de réorganisation incessante dans nos industries, comme ailleurs, **les CHSCT jouent un rôle de plus en plus important et ceci dans l'intérêt des salariés,** notamment sur les risques psychosociaux, la prévention des accidents de travail, la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs en général.

Ordonnances Macron

Quels impacts pour les IEG ?

Que nous disent les ordonnances ?

Elles prévoient que les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail seront choisis parmi les membres du comité social et économique. Elles ne pourront comprendre moins de 3 membres, dont un cadre... Difficile de faire moins !

Autrement dit, **les syndicats devront trouver des salariés omniscients** qui devront réunir toutes les compétences requises pour être d'efficaces membres de CE, délégués du personnel et membre de CHSCT. Sachant que pour cette compétence, la technicité requise est de plus en plus importante et que toutes les organisations syndicales ont mis en place, dans l'intérêt des salariés, des formations particulières en la matière, qui fonctionnaient bien et qui vont devenir obsolètes.

Ce dispositif ressemble fortement à ce qui se passait avant 1982 et cela ne fonctionnait guère... On voit clairement l'objectif !

Une nouvelle fois, les CHSCT sont aujourd'hui un maillon essentiel de l'équilibre social de nos entreprises. Ces dispositions sont donc un vrai scandale et on risque malheureusement d'en mesurer les effets pervers dans les prochaines années.

Supprimer les CHSCT, c'est donc porter un rude coup à la santé et à la sécurité des salariés !

Des contraintes nouvelles sur ces organismes

La loi Rebsamen de 2013 avait déjà prévu des dispositions très contraignantes pour les Comités d'entreprise, notamment en matière de délais.

Elle avait prévu que le Comité d'entreprise disposait d'un délai limité pour donner un avis, que l'absence d'avis valait avis négatif, que la saisine du juge n'avait pas d'effet suspensif, mais que celui-ci devrait en contrepartie rendre son jugement sous 8 jours.

On a vu ce que cela a donné avec le contentieux du CCE d'EDF sur le dossier Hinkley Point. Le juge a été saisi dans les délais par le CCE qui se plaignait, à juste titre, d'une insuffisance d'informations. Le juge a rendu son jugement trois mois plus tard et il a débouté le CCE pour dépassement des délais !

Et le Conseil Constitutionnel a décidé, le 4 août dernier, que tout cela était conforme à la Constitution et notamment au principe de participation des travailleurs ! Il a indiqué que **même si les juges ne respectaient pas eux-mêmes les délais prévus par la loi, cela ne rendait pas le texte lui-même contraire à la Constitution. Alors qu'il s'agit là d'un véritable scandale.**

Ordonnances Macron

Quels impacts pour les IEG ?

Inutile de dire que les ordonnances ne sont pas revenues sur ce cadeau du nouveau Président du Conseil constitutionnel Laurent FABIUS à MACRON !

Mais évidemment, ils en ont encore rajouté.

Dorénavant, les expertises devront, sauf exception, être payées à 20 % par la subvention de fonctionnement et non plus totalement par les employeurs.

On frappe au porte-monnaie, on contraint les délais, on fusionne les IRP : en bref, on prive les salariés à travers ces mesures de mener une bataille juridique efficace !

Ne nous leurrions pas ! Ce sont bien les salariés qui seront les premières victimes de ces dispositions qui, débutées sous Hollande, constituent une régression sans précédent.

Car les IRP, ce sont d'abord et avant tout, un moyen pour les salariés de combattre avec leurs syndicats les réorganisations incessantes.

Affaiblir ces moyens, c'est déséquilibrer nos entreprises.

2. Des licenciements facilités

Sur ce point, certains pourraient penser que nous ne sommes pas affectés. Il n'en est rien.

D'abord, parce que les groupes EDF et Engie ont des filiales qui sont pleinement soumises au Code du Travail. Et évidemment, les salariés des groupes sont solidaires, quels que soient leurs Statuts. Cela vaut aussi d'ailleurs à l'international comme on l'a montré récemment lorsqu'il y a eu des licenciements par SMS à EDF Luminus en Belgique.

Ensuite, car diverses mesures sont susceptibles d'être appliquées.

L'introduction d'une rupture conventionnelle collective

Là encore, un retour en arrière s'impose.

En 2013, les salariés de la SNET (aujourd'hui UNIPER) se battent à travers les syndicats FO et CGT contre des réductions d'effectifs. Lors de ce conflit, le CCE saisit le TGI de Paris et celui-ci juge que le Code du Travail s'applique en matière de licenciement économique et que **le Statut des IEG «ne prévoit aucune disposition interdisant de procéder au licenciement économique».**

À l'époque, la mobilisation des personnels au niveau de la Branche avait amené à obtenir des garanties sur ce dossier pour les agents de la SNET.

Reste que **des entreprises se sont engouffrées dans la brèche et notamment Engie.**

Ordonnances Macron

Quels impacts pour les IEG ?

Celle-ci négocie actuellement un plan de suppression d'emplois avec un Plan de Départ Volontaires. Et même si elle assure aujourd'hui qu'il n'y aura pas de plan social, on n'est pas obligé de la croire au moment même où **elle est train d'externaliser des fonctions clientèle dans des pays à très bas coût.**

Or, l'introduction dans le Code du Travail de ces ruptures conventionnelles collectives, sujet qui a été d'ailleurs introduit au tout dernier moment, **facilitera encore plus les suppressions d'emplois.**

Qui peut ici prétendre que cette nouvelle facilité donnée aux employeurs ne sera pas utilisée dans les IEG ?

La facilitation des licenciements en général

Aujourd'hui, nous constatons tous dans les IEG un regain de licenciements disciplinaires pour des raisons qui sont parfois très futiles et qui ne se seraient jamais conclues comme cela il y a une dizaine d'années. Il y a là clairement un durcissement patronal.

Avec les nouvelles dispositions qui sécurisent les employeurs, cela va aller encore plus loin. En vrac, on trouve le plafonnement des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse – avec quelques exceptions – ainsi que la baisse du plancher (3 mois au lieu de 6 mois),

l'obligation pour le salarié de saisir le juge dans un délai d'un an, la possibilité pour un employeur de corriger sa lettre de licenciement . . .

Notons au passage que le patronat qui a obtenu le plafonnement des indemnités pour les salariés est toujours farouchement contre le plafonnement des salaires des patrons. À chacun ses combats . . .

Ordonnances Macron

Quels impacts pour les IEG ?

CONCLUSION

On l'aura compris. Pour FO Énergie et Mines, ces ordonnances constituent **une régression pour le monde du travail et elles sont inacceptables.**

Mais les salariés des IEG vont malheureusement être aussi impactés par deux grands dossiers qui sont dans les tuyaux.

L'augmentation de la CSG : Une baisse de pouvoir d'achat pour les actifs et les pensionnés

Dans les IEG, cela va se traduire par une baisse de pouvoir d'achat et non par une hausse comme dans le privé. Et ceci du fait que dans le privé, il y a une baisse des cotisations maladie et une annulation des cotisations chômage.

Ajouté au fait que nous avons vécu **une année blanche pour le SNB**, cela est totalement inacceptable !

FO revendique une compensation pour les actifs et soutient la démarche des organisations de pensionnés dont FO pour que des compensations soient également négociées.

C'est pourquoi FO Énergie et Mines, syndicat libre et indépendant, a décidé un appel à la grève dans la branche des IEG le 12 septembre.

L'objectif est clair : dire **NON** aux ordonnances MACRON, non à la baisse du pouvoir d'achat liée à la CSG et non à la modification annoncée de notre régime de retraites !

La remise en cause de notre régime de retraites

MACRON l'a dit. Il veut **transformer tous les régimes de retraite en régimes par points**, ce qui est une vieille revendication de la CFDT.

FO Énergie et Mines est résolument opposée à toute remise en cause de notre régime et de ses spécificités que nous avons pu préserver (pension calculée sur les six derniers mois notamment).

Ce sera là un combat difficile, mais qu'il nous faut commencer à mener.

C'est aujourd'hui qu'il faut AGIR, pour NE PAS SUBIR demain.