



COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE SÉANCE DU 12 FÉVRIER 2019

ORDRE DU JOUR

Formation professionnelle :

Nécessité de négocier un nouvel Accord de Branche

Calendrier 2019-2020 :

Deux années (trop ?) chargées

Point d'étape sur la négociation de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Calendrier, méthode et évolution de l'enquête 2018

Lors de cette séance, la CPB a acté l'ouverture des échanges relatifs à la négociation d'un nouvel accord concernant la formation professionnelle et l'alternance, puis elle s'est entretenue sur l'agenda social de la Branche pour 2019-2020. Enfin, elle a échangé sur la proposition des employeurs de faire évoluer la méthode d'étude des données statistiques dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord portant sur l'égalité femmes-hommes dans les Industries Electriques et Gazières.

FORMATION PROFESSIONNELLE : Nécessité de négocier un nouvel Accord de Branche

La ministre PÉNICAUD avait promis un « big-bang » et, en effet, la loi autoproclamée « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » fait évoluer l'univers de la formation professionnelle d'une manière sans précédent. Dans ce cadre, la branche acquiert de nouvelles prérogatives, notamment autour de la question de l'apprentissage puisqu'elle devient dès lors pilote dans la fixation des coûts de prise en charge et dans l'élaboration des certifications.

De nombreuses autres évolutions (le CPF voué à être géré par la Caisse des Dépôts et Consignations, la disparition du CIF remplacé par un ersatz nommé projet de transition professionnelle ou PTP, disparition des OPCA¹ au profit des OPCO², disparition du plan de formation au profit du plan de développement des compétences, etc.) imposent de réviser en profondeur les dispositions de l'Avenant n° 2 à l'accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des IEG du 16 octobre 2015 actuellement en vigueur.

Les employeurs ont ouvert la négociation et un calendrier fixant des dates de bilatérales, une journée d'échanges et deux séances de négociations, ont été fixés, avec pour objectif un nouvel Accord ouvert à signature pour le 18 juin.

Pour FO et malgré son nom pompeux, la réforme de la formation professionnelle ne permet pas réellement une « liberté de choix d'avenir professionnel » aux salariés, dans la mesure où elle se fonde sur la nécessité pour ces derniers de s'adapter aux besoins du marché, et non d'élaborer un parcours fondé sur le souhait personnel. Pour FO, la négociation qui s'ouvre impose la nécessité d'inclure dans le nouvel accord des dispositions offrant à toutes et tous une véritable autonomie de choix, dans le respect des besoins des entreprises.

¹ Organisme Paritaire Collecteur Agréé

² Opérateur de Compétences

CALENDRIER 2019-2020 : Deux années (trop ?) chargées

Outre l'évolution de la formation professionnelle, les nombreuses évolutions opérées et pressenties par l'actuel Gouvernement imposent un calendrier de négociation et de concertation extrêmement chargé. Ont été retenus comme chantiers prioritaires pouvant déboucher sur de la négociation :

- La question de la retraite : pour rappel, un projet de réforme visant à créer un système unique de retraites dit universel devrait être soumis d'ici la fin de l'année, qui voudrait mettre fin à notre régime spécial.
- L'articulation entre Statut et négociation collective de branche et d'entreprise : en effet, les ordonnances dites MACRON révolutionnent les interactions entre les deux domaines. D'ici à la mise en place des CSE, à la suite des élections professionnelles de fin d'année, il est essentiel que les employeurs et les représentants des salariés fassent un point précis sur la situation légale.
- La mobilité et l'employabilité : sur ce point, les employeurs ont souhaité traiter de la question séparément de celle de la formation professionnelle, même s'ils ont reconnu l'interpénétration des deux sujets.

Malgré un ensemble d'autres questions conséquentes (excédents CAMIEG, Activités sociales, suivi de la constitution de l'OPCO 2I, chantier d'abrogation des textes suite à la signature de l'Accord droits familiaux par toutes les organisations syndicales représentatives excepté FO, etc.), les employeurs ont souhaité maintenir également comme sujet prioritaire la question de l'évolution souhaitée de la classification-rémunération au sein des IEG...

Souhaitée par qui ? Pour FO, il ne peut y avoir de système de rémunération que de branche et un système de classification permettant une réelle évolution des salariés.

POINT D'ÉTAPE SUR LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : Calendrier, méthode et évolution de l'enquête 2018

À ce stade, les employeurs ont soumis le projet de faire évoluer la méthodologie d'évaluation des écarts de rémunération au niveau de la branche : jusqu'à présent, elle consistait à effectuer un rapport d'études comparées. La proposition d'évolution consiste à se baser sur les Bilans sociaux des entreprises, délivrant de fait les mêmes données.

Pour FO, les données inscrites au Bilan social ne permettent pas une vision précise des inégalités de rémunération (trop macro). Les autres organisations ont fait part de leurs inquiétudes quant à cette nouvelle méthodologie. Néanmoins, l'ensemble du collège salarié a donné son accord pour expérimenter l'utilisation des bilans sociaux, sous réserve que le résultat soit concluant. Dans tous les cas, cette évolution devrait porter à la hausse le niveau d'exigence des organisations syndicales quant aux engagements pris au sein du futur accord.

Quelle que soit la méthode retenue, FO ne se contentera pas d'un texte d'accord qui se fonderait sur de grands principes et sur une vision abstraite émanée d'une étude industrialisée des chiffres : la question de l'égalité impose des mesures concrètes, conformes aux réalités sociologiques bien connues expliquant pour une grande partie les inégalités de salaires (proportion de femmes en temps partiel et assumant les nécessités liées à la naissance., plafond de verre idéologique subi par celles-ci, etc.).

Prochaine CPB le 13 mars 2019