

Compte rendu de la CPB du 30 mars 2020

Trois points d'information à l'ordre du jour de cette Commission Paritaire de Branche :

1. Information sur la situation sanitaire
2. Avenant à l'accord sur les droits familiaux
3. Négociation de l'accord sur le dialogue social de branche

1. Information sur la situation sanitaire

Pour commencer notre délégation fait part d'une déclaration sur la situation sanitaire et les mesures envisagées dans la branche (voir PJ).

Les représentants des employeurs nous informent qu'ils ne pourront pas se positionner pour toutes les entreprises. Néanmoins, après nous avoir expliqué que les entreprises sont passées par un moment de flottements et de doutes vis-à-vis de cette situation sanitaire exceptionnelle, elles sont maintenant relativement bien coordonnées.

Il n'y a pas de retours à la normal envisagé avant mi-mai au mieux ! Il est fort probable que le confinement se prolonge jusqu'à fin avril même si à cette heure rien ne le confirme, sauf la date de réouverture des écoles qui reste au 4 mai pour l'instant ce qui reste un signe concret...

Une partie significative d'agents seraient confinés "sans" travail. Les directions estiment que, dans ce cas, le confinement ne permet pas l'exécution du contrat de travail. De là, quelles que soient les solutions retenues, ils estiment qu'il faudra agir sur cette situation.

Les employeurs évoquent le cas des Groupes, type ENGIE, qui réunissent des entreprises au statut de IEG mais pas que. Ils considèrent qu'il n'y a pas de raison, qu'il y ait un traitement différent en fonction du statut des salariés et que ceux des IEG soient épargnés d'un éventuel chômage partiel ou d'autres mesures sociales.

Les employeurs soulignent également la coexistence malsaine entre ceux qui travaillent en télétravail et ceux qui sont à domicile et inoccupés. Ils sous entendent également que cet état de fait serait mal vécu par les agents qui s'impliquent fortement et dans des conditions dégradées depuis leur domicile.

Notre fédération a déjà rappelé que le confinement n'est en rien assimilable à des congés, qui plus est pour les parents qui se voient imposer un accompagnement scolaire soutenu et chronophage vis-à-vis de leurs enfants. Les agents restent chez eux parce qu'il faut rester chez soi, c'est assez malsain d'entendre qu'ils sont en congés. C'est donc aux employeurs de trouver les solutions pour financer le salaire intégral des salariés.

Notre fédération a réaffirmé qu'elle exige le retrait de toutes les dérogations au Code du Travail prévues dans la loi d'état d'urgence sanitaire en matière de temps de travail, de repos hebdomadaires ou dominicaux, de prises de congés ou RTT imposées. De même, nous refusons logiquement la mise en place du chômage partiel dans les IEG. Du chômage partiel au chômage tout court il n'y a qu'un pas !

Nous avons aussi proposé aux entreprises d'être exemplaires en refusant de verser les dividendes... Or les entreprises, dont ENGIE, restent muettes ! Les employeurs n'hésitent pas à demander de la solidarité et de la contribution aux salariés en envisageant de leur imposer des congés et RTT mais quand il s'agit pour eux de démontrer leur propres engagements pour y contribuer, pas de réponse !

Nous réaffirmons que nous sommes convaincus que les agents sont bien assez lucides et bienveillants pour savoir ce qu'ils ont à faire en cette période de crise sanitaire et que la base du volontariat serait bien plus saine comme démarche. Imposer des normes régressives, même temporaires, sur nos acquis sociaux sera source de conflits à certains endroits.

Pour finir, nous avons alerté les représentants des employeurs que ce qui se passe dans certaines entreprises risque de laisser des traces profondes lors du retour à une situation normale, source de difficultés et de possibles conflictualités ultérieures.

2. Avenant sur l'accord de branche "droits familiaux"

Dans le cadre de l'accord droits familiaux, nous avons acté fin 2019 avec les employeurs de revoir la prise en compte des enfants de plus de 20 ans reconnus en situation de handicap permettant l'attribution de jours d'absence rémunérés aux parents qui en ont la charge.

Dans le même esprit, nous avons demandé aux employeurs de réfléchir à un assouplissement des conditions d'éligibilité aux mesures supplémentaires (2 jours de congés par an ou 20 heures de CESU selon l'option choisie) pour les salariés en situation de familles monoparentales.

Sur le 1^{er} point ; les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus des droits précités, d'un "congé parent- enfant handicapé" de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé parent ou pour le CESU.

Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH), le "congé parent" ou le CESU et le "congé parent-enfant handicapé" étaient ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant.

Or avant la mise en place de l'accord sur les droits familiaux, il n'y avait pas de limite d'âge. En conséquence, il est proposé de rajouter **qu'à compter du 20^{ème} anniversaire de l'enfant en situation de handicap reconnu par un titre, dès lors que l'enfant reste à la charge du salarié et sans limite d'âge, un "congé parent-enfant handicapé" rémunéré de 8 jours par année est accordé au salarié.**

Sur le 2^{ème} point, pour rappel, les parents de familles monoparentales au sens des prestations familiales (c'est-à-dire ne vivant pas en couple et assumant seuls la garde exclusive d'au moins un enfant) bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12^{ème} anniversaire de l'enfant, en fonction de l'option choisie entre le congé parent et le CESU : de 2 jours de congés par an portant ainsi le total à 6 jours annuels de congé parent ou d'un montant correspondant à 20 heures supplémentaires de CESU portant ainsi le volume de CESU à 80 fois le montant du SMIC brut horaire par an.

D'après les directions "le fait d'élever seul son ou ses enfants n'est pas une condition suffisante pour bénéficier d'une majoration des droits aux congés parents. Le salarié demandeur doit être bénéficiaire du versement de l'ASF de la CAF et nous en fournir une copie". **Pour notre fédération, cette notion d'ASF est absurde !** Nous avons exigé des dispositions plus favorables pour les bénéficiaires, tout en s'appuyant sur des critères objectifs qui permettent une application homogène pour l'ensemble des salariés des IEG.

Finalement, sont retenus pour justifier du bénéfice de cette disposition : **soit la perception de l'allocation de soutien familial (ASF) versée par la Caisse d'Allocations Familiales, soit les informations fiscales attestant de la garde exclusive d'au moins un enfant (pas de garde alternée) et de la situation de parent isolé.**

Cette évolution, même si elle ne nous satisfait pas totalement ouvre des droits supplémentaires à environ 15 % de familles IEG. Ce projet d'avenant sera ouvert à signature dès la fin du confinement. Cependant, les employeurs nous demandent une réponse de principe avant le 15 avril.

3. Négociation de l'accord sur le dialogue social de branche

Ces premiers échanges en CPB sont censés valider une méthode de travail et les contours d'un accord à durée déterminé qui prendrait effet à compter de 2021 pour redéfinir le dialogue social de branche.

Ce dernier reposera sur 4 grands thèmes qui méritent encore d'être clarifiés et bornés lors des premiers Groupes de Travail Paritaire de branche (GTP) :

1. **Définir l'ambition sociale de la branche** et clarifier ses domaines d'intervention.
2. **Adapter l'organisation du dialogue social de branche** pour en augmenter l'efficacité et permettre de répondre aux évolutions rapides du secteur des IEG.
3. **Renforcer le rôle de régulation de la branche** dans un contexte de forte transformation en prenant des engagements de méthode et en facilitant l'accès des TPE/PME au dialogue social.
4. **Sécuriser les moyens accordés aux Fédérations** et les adapter en intégrant les nouveaux enjeux et dans une approche globale et mutualisées.

Sur la plupart des thèmes, la négociation se déroulera dans un cadre classique (GTP, bilatérale, interfédérale...). Pour l'instant le calendrier demande à être clarifié et le séquençage des discussions également.

En revanche sur les moyens du dialogue social accordés aux fédérations, nous serons principalement sur des bilatérales car le sujet est sensible et toutes les organisations syndicales ne sont pas logées à la même enseigne.

L'absence de négociation d'un tel accord de branche sur l'articulation entre la branche et l'entreprise nous limiterait à la définition des "blocs" tels qu'écrits dans le Code du Travail. **Nos spécificités de branche nécessitent que nous puissions améliorer les ordonnances.**

Pour faire simple, nous sommes dans le prolongement des réformes des IRP et c'est une révision complète du dialogue social de branche qui est ouverte. **Ce qui ressortira de cet accord aura obligatoirement des conséquences sur notre fonctionnement fédéral.**

Prochaine CPB : 30 avril 2020 (à confirmer)