

Accords professionnels
IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL
NOR : ASET1850125M

Entre :
UFE ;
UNEMIG,
D'une part, et

CFE-CGC ;
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le dialogue social de la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) recouvre la négociation collective des accords professionnels mais également l'ensemble des échanges et travaux paritaires favorisant le fonctionnement, le développement et l'évolution de la branche au service des salariés⁽¹⁾ et des entreprises.

Les employeurs et les fédérations syndicales représentatives⁽²⁾ de la branche des IEG sont attachés au dialogue social. Ainsi, sur la période 2013-2016 on dénombre : 22 accords ou avenants signés, 38 commissions paritaires de branche, 10 réunions de coordination et de concertation, 8 réunions interfédérales, 56 groupes de travail paritaire, 141 bilatérales, 37 comités de suivi et 4 séminaires économiques et 1 séminaire social.

Le retour d'expérience sur le fonctionnement des instances du dialogue social au sein de la branche professionnelle des IEG conduit les partenaires sociaux à proposer des ajustements sur leurs fonctionnements.

Compte tenu de l'évolution de la durée des mandats des administrateurs des activités sociales et des principes fixés par le code du travail sur le sujet, les signataires de l'accord souhaitent, en cohé-

(1) Dans le présent accord, le terme « salarié » se rapporte aux femmes et aux hommes.

(2) Par « fédérations syndicales représentatives » il faut entendre, dans le présent accord, les fédérations syndicales représentatives de la branche ou considérées comme telles en application de la loi du 20 août 2008.

rence, porter la durée des mandats des représentants du personnel à 4 ans pour la prochaine mandature.

Les évolutions législatives constantes depuis plusieurs années placent la négociation collective comme principal vecteur de la norme et ces transformations profondes impactent la branche des IEG. Les signataires souhaitent partager et échanger autour de ces évolutions pour réfléchir ensemble aux adaptations nécessaires pour la branche des IEG et inscrivent ces travaux dans le cadre de cet accord de transition.

Objet

L'accord a pour objet :

- de formaliser des ambitions et orientations partagées sur le dialogue social basées sur la négociation collective au périmètre défini par ses acteurs dans le cadre prévu par la législation ;
- de décrire les rôles et attributions des instances du dialogue social au sein de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, dans le respect des prérogatives de la commission paritaire de branche en matière de négociation collective ;
- d'allouer aux fédérations syndicales représentatives des moyens propres permettant de contribuer à un dialogue social efficace ;
- de porter la durée des mandats de 3 à 4 ans pour la prochaine mandature.

Article 1^{er}

Ambitions et orientations du dialogue social de branche

La branche professionnelle des IEG est composée d'entreprises de taille et de nature diverses. Par ailleurs, une part significative du corpus social applicable à ces entreprises est le statut national du personnel des industries électriques et gazières et de ses textes d'application étendus.

La loi du 10 février 2000, recodifiée dans le code de l'énergie, a modifié de manière substantielle le paysage du secteur de l'énergie et notamment le nombre d'acteurs.

La loi introduit également la négociation collective de branche pour :

- compléter, dans des conditions plus favorables aux salariés, les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par les articles L. 2233-1 et L. 2233-2 du code du travail ;

ou

- arrêter des dispositions se substituant, sous réserve que l'accord soit étendu, à toute mesure prise avant le 11 février 2000 par EDF et par GDF en exécution du statut national du personnel des IEG.

Depuis plus de 20 ans la législation évolue pour donner une place de plus en plus importante à la négociation collective, les dernières dispositions étant les ordonnances travail du 22 septembre 2017.

La branche professionnelle des IEG n'est pas exclue de cette tendance et elle est impactée par ces évolutions législatives.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives de la branche professionnelle des IEG ont su s'emparer du vecteur de la négociation collective pour enrichir et transformer le corpus social de branche. Des accords sont ainsi venus modifier la réglementation sociale de branche, ou la compléter en l'élargissant à des thématiques non traitées par le statut.

L'évolution significative du secteur et son ouverture à la concurrence, l'évolution de l'organisation des entreprises de la branche, ont conduit à la mise en place de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie. La possibilité pour les entreprises d'être ainsi confrontées à des situations économiques différentes, parfois contraintes, est un paramètre incontournable dans les négociations de branche.

La prise en compte du contexte externe est aussi devenue un incontournable pour la branche des IEG. Les dernières années ont démontré que des dispositions sociales de branche pouvaient être conduites à évoluer sous l'impulsion des pouvoirs publics, ou être contestées au nom de certains principes de droit.

Article 1.1

Ambitions

Dans ce contexte, les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient de définir ses enjeux et son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise comme les y engagent les nouvelles dispositions législatives.

Ils se fixent par le présent accord l'ambition partagée :

- faire vivre les relations sociales en inscrivant la négociation collective de branche comme vecteur de la norme pour enrichir et transformer le corpus social afin d'accompagner les évolutions du secteur ;
- de maintenir la pertinence de ce corpus social en adaptant, lorsque cela s'avère nécessaire, les dispositions de branche au contexte d'aujourd'hui ;
- de disposer d'un corpus social applicable à toutes les entreprises des IEG assurant l'unité et l'identité de la branche en tenant compte des spécificités liées à la taille des entreprises ;
- de maintenir un dialogue social loyal, ouvert et exemplaire.

Article 1.2

Orientations

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, les signataires conviennent de retenir des orientations pour appréhender les négociations de branche sans remettre en cause la liberté d'appréciation et de décision de chaque fédération à l'occasion de chaque dossier particulier.

Ces orientations sont les suivantes :

- répondre aux attentes des salariés et des entreprises, notamment les plus petites, en proposant des dispositifs de branche adaptés, conformément aux évolutions législatives ;
- rechercher, par la négociation collective, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche, tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Article 1.3

Engager une réflexion, un travail de partage et d'échanges sur les impacts des dispositions législatives récentes dans la branche des IEG

Les évolutions législatives récentes impactent la branche des IEG.

Pour instruire et partager ces impacts notamment celles issues de la loi dite « El Khomri » du 8 août 2016⁽¹⁾ et les ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017⁽²⁾, les signataires conviennent d'organiser des groupes de travail, séminaires, séances d'appropriation...

Ces travaux contribueront à l'appropriation de chaque partie prenante, permettront d'identifier l'ensemble des questions et ainsi de les instruire collectivement, sans engagement de part et d'autre sur les réponses qui pourraient être apportées.

Le résultat de ces réflexions sera présenté dans les 12 mois suivants la signature de l'accord et au plus tard lors du bilan global de ce dernier prévu à l'article 5.3, soit 6 mois avant son terme.

Article 1.4

Méthode

Sur le plan de la méthode, forts des retours d'expérience des négociations menées durant le précédent accord, les signataires du présent accord s'accordent sur :

- l'importance des échanges et le partage d'information en amont de la négociation. La transmission des documents suffisamment à l'avance, les réunions de concertation et de coordination (ci-après RCC), mais aussi des réunions interfédérales, des réunions bilatérales voire des réunions paritaires *ad hoc* permettent de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et de comprendre les enjeux des parties. Cette phase amont doit favoriser la conduite et la réussite de la négociation ;
- la possibilité selon les sujets, de faire appel à un appui externe pour enrichir les travaux préparatoires ;
- la possibilité selon les sujets de conclure un accord de méthode ou de définir l'organisation et le calendrier des travaux ;
- l'intérêt d'organiser des journées de réflexion de type séminaire entre groupements d'employeurs et fédérations syndicales représentatives sur des thèmes choisis indépendamment des négociations programmées et d'une contribution partagée, dans le cadre de l'agenda social.

Article 2

Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche

Le dialogue social est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci après :

- la commission paritaire de branche (CPB) ;
- le groupe de travail paritaire (GTP) ;
- la réunion de concertation et de coordination (RCC) ;
- les groupes de suivi pour certains accords.

Pour autant, et sans remettre en cause les prérogatives de ces instances, d'autres modes de rencontres et d'échanges sont parfois nécessaires : réunions interfédérales, rencontres bilatérales...

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés, en commission paritaire de branche, avant l'engagement des travaux.

(1) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(2) Ordonnances n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ; n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ; n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

Article 2.1

Commission paritaire de branche (CPB)

La commission paritaire de branche est l'unique lieu de la négociation collective dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Elle est composée d'au plus quatre représentants par fédération syndicale représentative, choisis librement par elle lors de chaque commission paritaire de branche en fonction des sujets traités. Leurs noms sont notifiés à leurs employeurs ainsi qu'au SGE des IEG à la réception de la convocation de la réunion. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des fédérations syndicales représentatives.

Dans un premier temps, l'ordre du jour d'une séance de commission paritaire de branche est en principe communiqué oralement aux représentants des fédérations syndicales représentatives à l'issue de la séance qui la précède. Dans un deuxième temps, l'ordre du jour est établi par les employeurs à partir du calendrier prévisionnel proposé en réunion de concertation et de coordination et discuté une ou deux fois par an en commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche se déroule sur une 1 demi-journée ou 1 journée, toutes les 3 ou 4 semaines. Pour autant, les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs peuvent convenir d'une organisation différente des séances de la commission paritaire de branche pour l'adapter aux besoins spécifiques d'une négociation, et en particulier programmer conjointement une séance de commission paritaire de branche entre deux séances ordinaires.

Les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives conviennent que la durée de la commission paritaire de branche devra respecter des horaires équilibrés par ½ journée de travail. Lorsque l'ordre du jour laisse présager des difficultés pour l'organisation des délégations et le déroulé de la séance, le SGE des IEG prend un contact préalable avec les représentants des fédérations syndicales pour pallier au mieux ces difficultés.

L'ordre du jour et les documents nécessaires aux travaux de la commission paritaire de branche, communs aux fédérations syndicales représentatives et aux employeurs, doivent être communiqués aux participants – sauf exception – au moins 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Lorsque la CPB valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPB, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et un groupe de travail paritaire est mandaté (cf. art. 2.2).

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture à la signature est définie, après concertation en commission paritaire de branche.

Observatoire de la négociation collective (ONC)

L'observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières relève de la commission paritaire de branche. Un état récapitulatif des accords de branche et des accords d'entreprise conclus l'année N – 1 est présenté annuellement avant le 30 juin de l'année N.

Bilans de certains accords de branche

Les bilans d'accords ayant fait l'objet d'un examen en comité paritaire (exemple comité de suivi) sont inscrits à l'ordre du jour de la CPB, les rapports et synthèses sont transmis aux membres avec un délai suffisant à l'appropriation.

En séance, la présentation est centrée sur les points pour lesquels les membres des groupes paritaires sollicitent l'attention de la CPB et sur les réponses aux questions.

Article 2.2

Groupe de travail paritaire (GTP)

Le GTP est une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPB, de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets.

Le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation ;

- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Les délégations représentantes des fédérations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

Article 2.3

Réunion de concertation et de coordination (RCC)

La réunion de concertation et de coordination est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place sur décision commune des employeurs et des fédérations syndicales représentatives, pour des échanges informels et non engageants sur les sujets proposés. De ce fait, les positions exprimées dans l'instance ne peuvent pas faire l'objet d'une communication.

Elle a pour principal objet d'examiner la faisabilité d'une négociation ultérieure, en précisant les attentes de chaque partie, son périmètre et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut également être le lieu d'une appropriation technique des enjeux ou de sujets spécifiques à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette instance est un espace de libre expression permettant également d'aborder par anticipation des sujets impactant les entreprises et salariés de la branche des IEG.

Les délégations représentantes des fédérations syndicales représentatives comprendront au plus trois membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

La réunion de concertation et de coordination est également compétente pour proposer à la commission paritaire de branche un calendrier prévisionnel des négociations dans le cadre d'une ou deux réunions annuelles dédiées à ce sujet.

Article 2.4

Relevé de positions

L'aboutissement de la négociation donne lieu à la signature d'accords collectifs.

Dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accords, les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points de leur désaccord. Ce document factuel a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Élaboré par le SGE des IEG, il doit être approuvé par chacune des parties uniquement pour les positions qui lui sont imputables. Les relevés de positions sont publiés sur le site internet du SGE des IEG.

Article 2.5

Communication

Les fédérations syndicales représentatives et les groupements d'employeurs sont libres, sauf s'agissant de la RCC (cf. 2.3), de leur communication sur les travaux de la branche professionnelle.

Par décision conjointe unanime prise en séance de commission paritaire de branche, les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

Article 2.6

Publicité des accords de branche

En application de la loi dite « El Khomri » du 8 août 2016, les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne (accessibilité sur le site Légifrance). Les accords de branche étendus sont publiés intégralement dans cette base.

Le SGE des IEG continuera par ailleurs à conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise qui lui sont transmis. Les fédérations syndicales représentatives y ont accès par consultation directe du site du SGE des IEG, et pour les accords d'entreprise en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

Article 2.7

Groupe de suivi

Certains accords prévoient la mise en place de groupe de suivi.

L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Article 3

Moyens alloués aux fédérations syndicales

Article 3.1

Désignation d'un délégué⁽¹⁾ de branche

Les fédérations syndicales représentatives désignent chacune un délégué, représentant officiel de sa fédération au sein de la branche professionnelle et animateur de sa délégation.

Les convocations aux séances de la commission paritaire de branche ainsi que les courriers du SGE des IEG ou des groupements d'employeurs sont adressés à chaque délégué de branche des fédérations syndicales représentatives ainsi qu'au responsable fédéral en charge de la branche professionnelle des IEG pour le compte de son organisation.

Le délégué de branche a en charge d'organiser le traitement de ces convocations selon les règles propres à chaque fédération syndicale représentative.

Il est l'interlocuteur du SGE des IEG pour toute question relative à la participation de sa fédération à la réunion de concertation et de coordination, au groupe de travail paritaire, à la commission paritaire de branche.

Chaque fédération syndicale s'attachera à respecter une représentation équilibrée femme-homme, lors de sa participation aux différentes instances et travaux de branche.

Article 3.2

Maintien de la rémunération des représentants des fédérations

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer :

- aux séances de la commission paritaire de branche et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- aux réunions de concertation et de coordination et aux réunions de travail qui les précèdent ;

(1) Dans le présent accord, le terme « délégué » se rapporte aux femmes et aux hommes

- aux groupes de travail paritaires et aux réunions de travail qui les précèdent ;
- aux réunions à l’initiative des employeurs ;
- aux réunions dans le cadre du crédit d’heures (cf. 3.3) est maintenue par l’employeur.

Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

Article 3.3

Crédits d’heures

Chaque fédération syndicale représentative bénéficie en outre d’un crédit annuel de temps équivalent à 1 400 heures spécifiquement dédié à l’animation du dialogue social de branche. Ce crédit peut bénéficier en tout ou partie au délégué de branche ou être utilisé à raison de 200 hommes/jours au maximum pour des activités spécifiquement dédiées à l’animation du dialogue social de branche.

Le nom des bénéficiaires de ce crédit ainsi que les dates auxquelles il est utilisé, sont notifiés à leur employeur ainsi qu’au SGE des IEG 8 jours avant chaque utilisation. À chaque utilisation de ce crédit de temps, le SGE des IEG communique aux fédérations syndicales représentatives concernées le solde du crédit de temps supplémentaire restant pour l’année en cours.

Article 3.4

Réunions préparatoires aux instances

CPB : les séances de la commission paritaire de branche peuvent être précédées d’une journée de réunion préparatoire, et suivies d’une réunion de travail d’une ½ journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

GTP : les réunions des groupes de travail paritaires durent en principe 1 demi-journée. Elles peuvent être précédées d’une réunion préparatoire d’une ½ journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

RCC : les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d’une réunion préparatoire d’une ½ journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

Article 3.5

Prise en charge des frais de déplacement

Les frais inhérents aux séances de la réunion de concertation et de coordination et de sa réunion préparatoire, des groupes de travail paritaires et de leurs réunions préparatoires, de la commission paritaire de branche et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent, aux réunions à l’initiative des employeurs et à toutes les réunions entrant dans le cadre du crédit d’heures défini à l’article 3.3 sont remboursés par les employeurs aux représentants des fédérations syndicales représentatives au vu des justificatifs d’engagement de ces frais (documents délivrés par le prestataire – restaurateur, hôtelier... – attestant de la réalité de la dépense) et sur la base des règles en vigueur dans la branche des IEG.

Article 3.6

Moyens financiers

Les groupements d’employeurs conviennent de verser à chaque fédération syndicale représentative une dotation forfaitaire annuelle pour couvrir leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation...). Elle s’élève à 27 000 €.

Le versement de la dotation forfaitaire annuelle a lieu en une fois au cours du premier mois de l’année. La fédération syndicale bénéficiaire adresse, en retour, au SGE des IEG, une attestation de versement.

Article 4

Durée des mandats

Les signataires du présent accord s'accordent pour porter la durée des mandats des représentants du personnel à 4 ans pour la prochaine mandature.

Les démarches nécessaires à cette évolution seront effectuées auprès des pouvoirs publics.

Article 5

Dispositions finales

Article 5.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, autres entreprises dont le personnel relève du statut des IEG y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés, également parties prenantes au dialogue social dans la branche des IEG.

Article 5.2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt conformément aux dispositions légales.

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 24 mois à compter du 1^{er} janvier 2018. Au terme de cette période initiale, il pourra être tacitement reconduit deux fois et par période d'une année, sans que la durée totale ne puisse toutefois excéder 4 ans.

Trois mois au plus tard avant le terme de chaque échéance annuelle, les groupements d'employeurs ou l'ensemble des fédérations syndicales signataires peuvent indiquer, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie leur souhait de ne pas reconduire l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet au 31 décembre de l'année en cours.

À l'arrivée du terme maximum de ces 48 mois le présent accord cessera immédiatement de produire tout effet.

Article 5.3

Suivi

Le suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre de la séance de la CPB au cours de laquelle le bilan de la négociation collective est examiné.

Les signataires conviennent de réaliser un bilan global, notamment sur les travaux issus de l'article 1.3, au plus tard 6 mois avant le terme de l'accord.

Article 5.4

Révision

À tout moment et à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 5.5

Notification, dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de notification, dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Article 5.6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)