

# Accord relatif au dialogue social dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières

## PREAMBULE

Le dialogue social de la branche des industries électriques et gazières recouvre la négociation des accords professionnels visés aux articles L161-1 et L161-4 du Code de l'énergie.

La commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, peut se saisir de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises.

Cet accord est le quatrième signé, par les groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives, sur le dialogue social. La négociation du dernier accord (2010-2012) avait été l'occasion de faire un retour d'expérience et de proposer la création d'une nouvelle instance, la réunion de coordination et de concertation.

La négociation de cet accord a été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle des IEG et de traduire, dans cet accord, des ambitions et orientations partagées par les signataires.

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.

## OBJET DE L'ACCORD

L'accord a pour objet,

- De formaliser des ambitions et orientations partagées sur le dialogue social.
- 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.

## ARTICLE 1 : AMBITIONS ET ORIENTATIONS DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

La branche professionnelle des IEG comprend des spécificités. Elle se caractérise notamment par la grande diversité de taille et de nature des entreprises qui la composent. Par ailleurs, une part significative du corpus social s'appliquant à l'ensemble des entreprises est de niveau branche parce que relevant du Statut national du personnel et de ses textes d'application étendus.

Lors des douze dernières années sont apparues des modifications substantielles dans le paysage des Industries électriques et gazières. La loi du 10 février 2000, recodifiée dans le Code de l'énergie, a notamment modifié le nombre d'acteurs dans le secteur de l'énergie et introduit le vecteur de 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 L2233.1 et L2233.2 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.

Cette évolution législative a eu des implications considérables sur la régulation sociale du secteur.

D'une part, groupements d'employeurs et les fédérations syndicales représentatives de la branche ont montré qu'ils étaient capables de s'emparer du vecteur de la négociation pour enrichir 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.

D'autre part, l'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence 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 est devenue un paramètre dans les négociations de branche.

La plus grande prégnance de l'externe est un autre élément de contexte incontournable auquel la branche est aujourd'hui confrontée. Les dernières années ont montré que des dispositions sociales de branche pouvaient être conduites à évoluer sous l'impulsion des pouvoirs publics, ou contestées au nom de certains principes du droit.

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.

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

- de faire vivre les relations sociales de niveau branche,
- d'assurer un corpus de règles sociales applicables à toutes les entreprises IEG comme maintien de l'unité et de l'identité de la branche,
- 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 construire un dialogue social loyal, ouvert et exemplaire

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales 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 :

- Rechercher, par la négociation, 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.,

Sur le plan de la méthode, les signataires du présent accord s'accordent sur l'importance des échanges en amont de la négociation. La ou les RCC, mais aussi des interfédérales, des bilatérales voire des réunions paritaires ad hoc doivent être l'occasion de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et comprendre les enjeux des parties. Cette phase amont doit favoriser la conduite et la réussite de la négociation.

Enfin, pourront être introduites dans l'agenda social des journées de réflexion de type séminaire entre groupements d'employeurs et fédérations syndicales représentatives sur des thèmes choisis indépendamment des négociations programmées.

Les signataires du présent accord conviennent de se rencontrer périodiquement pour faire le point sur la mise en œuvre de ces ambitions et sur les difficultés éventuelles rencontrées.

3/9  
NA SP AF

## ARTICLE 2 : ROLES ET ATTRIBUTIONS DES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche professionnelle est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

- La réunion de concertation et de coordination (RCC).
- La commission paritaire de branche (CPB).
- Le groupe de travail paritaire (GTP).
- L'observatoire de la négociation collective.
- 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 interfédérale, 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.

### Article 2.1 : 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 le sujet de leur choix. 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.

Les délégations représentantes des fédérations syndicales représentatives comprendront au plus 3 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 2.2 : 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 4 représentants par fédération syndicale représentative, choisis librement par elles 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 communiqué oralement aux représentants des fédérations syndicales représentatives à l'issue de la séance qui la précède. Puis l'ordre du jour est établi par les employeurs à partir du calendrier prévisionnel proposé par la 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 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 au besoin spécifique 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 demi-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. Article 2.3).

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

### **Article 2.3 : groupe de travail paritaire**

C'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 3 membres. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants syndicaux.

## **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 et dénué de valeur juridique, a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Elaboré 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. 2.1), 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 : observatoire de la négociation collective**

L'observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières est mis en place au niveau de la branche des IEG. Il est rattaché à la commission paritaire de branche. Il se réunit une fois par an. Lors de cette réunion, sont présentés à titre d'information : un état récapitulatif des accords de branche et des accords d'entreprise.

Ce bilan annuel de la négociation collective est également présenté en commission paritaire de branche.

Le SGE des IEG est chargé de conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. Les fédérations syndicales représentatives y ont accès soit par consultation directe du site du SGE des IEG, soit en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé de deux représentants par fédération syndicale représentative siégeant en commission paritaire de branche. Ces représentants sont choisis librement par leur fédération syndicale. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des fédérations syndicales représentatives.

## **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 2.8 : 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,
- aux groupes de travail paritaires
- aux réunions de travail qui les précèdent, aux séances de l'observatoire de la négociation collective,
- aux réunions à l'initiative des employeurs,
- aux réunions dans le cadre du crédit d'heures (cf.3.2)

est maintenue par l'employeur. Il en est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

## **ARTICLE 3 : MOYENS ALLOUES AUX FEDERATION SYNDICALES**

### **Article 3.1 : désignation d'un délégué 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.

### **Article 3.2 : 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. A 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.

DL ⚡  
7/9 9  
NA SP AA

### **Article 3.3 : réunions préparatoires aux instances**

RCC : Les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

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 demi-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 une demi-journée. Elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

### **Article 3.4 : 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, de l'observatoire de la négociation collective, aux réunions à l'initiative des employeurs et à toutes les réunions entrant dans le cadre du crédit d'heures défini à l'article 3.2 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, etc.- attestant de la réalité de la dépense) et sur la base des règles en vigueur dans la branche des IEG .

### **Article 3.5 : moyens financiers**

Les groupements d'employeurs conviennent de verser à chaque fédération syndicale représentative une dotation forfaitaire annuelle pour couvrir leur frais de fonctionnement (NTIC, formation, etc.). Elle s'élève à 25400 euros.

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 une attestation de versement.

## **ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 4.1 : durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. 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 3 ans.

A l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent accord cessera immédiatement de produire tout effet.

MA  
SR  
AF  
8/9

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 accusé 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.

#### Article 4.2 : révision

A tout moment et à la demande des groupements d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives signataires, 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 accusé de réception.

#### Article 4.3 : notification

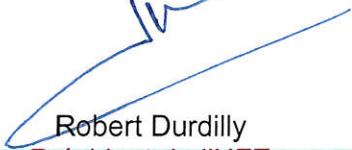
A l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des fédérations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

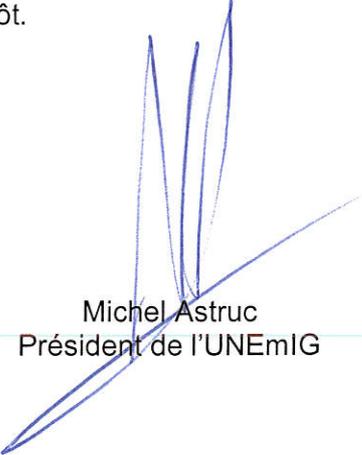
#### Article 4.4 : dépôt, publicité et entrée en vigueur

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

Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

A Paris, le **15 MARS 2013**

  
Robert Durdilly  
Président de l'UFE

  
Michel Astruc  
Président de l'UNEmIG

Les représentants des Fédérations Syndicales

FCE - CFDT

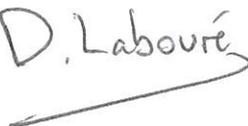
CFE-CGC

CFTC - CMTE

FNME - CGT

FNEM - FO

C. GUICHARDAN PHILIPON  


D. Labouré  


SCHIMMER  


André A.  
