

# LES INÉGALITÉS DE TRAITEMENT CULTIVÉES PAR L'ENTREPRISE

## Sud Energie

## COMPTE RENDU SUD ENERGIE DE LA RÉUNION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DU 16 JUIN 2011

### INFO

**La direction de GrDF condamnée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse** : Nordine doit maintenant être réintégré

Après 18 mois de procédure, le Tribunal des Prud'hommes de Paris vient de reconnaître que le licenciement par GrDF de Nordine, militant syndical SUD Energie, était sans cause réelle et sérieuse. L'injustice que nous dénonçons depuis des mois a donc été reconnue. Nordine était dans l'entreprise depuis 12 ans. Or ce licenciement sans cause réelle et sérieuse a eu lieu pour des fautes reprochées à peine un mois après le conflit social majeur à EDF et GDF-Suez en 2009, dans lequel Nordine avait pris une part très active : il ne fait donc aucun doute qu'il s'agit d'un licenciement pour faits de grève.

GrDF avait déjà été condamné par les Prud'hommes pour le licenciement abusif d'un militant CGT suite au mouvement social de 2009. Cela met en lumière la nouvelle politique sociale de GrDF, bien loin de l'image qu'elle souhaite se donner.

Il s'agit pour Nordine et pour le mouvement syndical d'une victoire importante : Nordine se voit rétabli dans sa dignité, on sait aujourd'hui qui sont les menteurs. Mais le Tribunal des Prud'hommes a condamné la direction de GrDF à verser à Nordine neuf mois de salaire. Cela ne compense pas le préjudice subi. Nordine est technicien d'exploitation Gaz : le fait d'avoir été licencié de GDF-Suez l'empêche de retrouver un CDI dans la branche. Il a perdu son logement d'astreinte. Il a connu de graves problèmes de santé suite à cette situation.

Ce licenciement n'aurait pas dû avoir lieu : Nordine doit donc être réintégré.

Au-delà du cas de Nordine, la réintégration doit devenir un droit pour tous les salariés victimes de licenciements jugés abusifs.

Nous demandons à GrDF de prendre ses responsabilités, de reconnaître enfin sa faute et de rétablir dans ses droits un salarié injustement sanctionné, en le réintégrant.

### INFO

Election de représentativité du 09 juin 2011 à la CCAS  
Pour la première fois, SUD ENERGIE présentait une liste au siège de la CCAS .

Avec 14,02 % obtenu au premier tour, SUD ENERGIE est représentatif sur ce périmètre et devient derrière la CGT et FO la troisième organisation syndicale au siège à Montreuil.

Second tour pour le comité d'établissement dans les collèges exécution et encadrement le 30 juin.

**Représentants de la direction présents** : Guy DASSONVILLE, Jacques FAESSEL, Philip BERTOT

**Délégués du personnel présents** : Gérard LEMAN, Pascal GIRAUDET, Mickael DELOZIER, Christian LAROCHE, Bruno BERNARD, Christian SARREAU, Marc KUNTZ, Jonathan LEPORTIER, Nicolas VANPETEGHEM, Philippe VERMEERSCH, Daniel REVELLIN,

**Délégués du personnel absents** : Philippe RENARD, Jacques DESTOBBELEIR, Arnaud BUSSAC, Bruno JULLY, Fabien ESARTES-SARRIES, Geoffrey LEBLEU, Bernard POPIOL,

Références :

SPA 072 –CERH-A 10-055

Cassation Sociale du 13 mai 2009 N°07-45356

*« Un employeur ne peut traiter différemment des salariés qui se trouvent dans la même situation au regard d'un avantage qu'à la condition que des raisons objectives et pertinentes justifient cette différence de traitement »*

Actuellement il existe au sein de notre entreprise deux barèmes et modes de remboursement différents concernant les frais de déplacement (exécution/maîtrise et encadrement). Aucune raison objective ne justifie cette différence de traitement. Les délégués du personnel demandent l'application du barème et du mode de remboursement le plus favorable pour tous les agents.

**Réponse 1** : Le CNPE de Penly applique le mode de remboursement de frais conformément à la réglementation interne de l'entreprise (Pers 285 & Pers 793).

*Les PERS 285 et 793 datent respectivement de 1956 et 1982.... Le code du travail et les jurisprudences ont, depuis, sensiblement évolués. Nous remarquons que lorsqu'il s'agit d'appliquer des évolutions qui ne sont pas conformes au statut et aux Pers, mais défavorables aux agents, il en est autrement.*

*Pour Sud Energie cette différence de traitement n'est pas acceptable à notre époque et encore moins dans une entreprise qui se dit à la pointe du social. Pourquoi un agent d'exécution ou de maîtrise devrait-il voyager et être hébergé dans des conditions moins favorables qu'un cadre ? Le temps des privilèges, car c'est un privilège est depuis longtemps révolu. Visiblement à EDF et dans les IEG « la lutte des classes » a encore tout son sens.*

Références :

SPA 008 –rémunération des cadres en services continus du service conduite

SPA 046 – rémunération des agents en formation initiale « métiers de terrain » au service conduite

Cassation sociale 1<sup>er</sup> 2009 n° 07-42675 (principe d'égalité de traitement)

Les jeunes embauchés au service conduite dans les collèges exécution et maîtrise dans les équipes en roulement, bénéficient d'un forfait de 10% au titre des ISC, décalages horaires... jusqu'à la fin de leur période de formation.

Les jeunes cadres en formation à la conduite bénéficient quant à eux d'un forfait de 33 % et le versement mensuel de 13 paniers au titre des indemnités de service continu et de jours fériés (10,94 % pour les jours fériés, voir annexe 3 SPA 008).

Ces jeunes embauchés qu'ils soient dans les collèges exécution, maîtrise ou cadre suivent l'AKSC ensemble.

Les délégués du personnel demandent donc que le principe d'égalité de traitement soit appliqué : le versement du forfait de 33 % pour les agents des collèges exécution, maîtrise et encadrement.

...

**Réponse 2 :** Les embauches du collège cadre au service conduite sont sollicitées pendant toute la durée de la formation CE à la fois pour suivre leur formation, s'intégrer aux activités de l'équipe en qualité de futur manager et assurer des missions particulières, l'ensemble étant organisé autour d'objectifs individuels. Le forfait mensuel de 33% et le versement des 13 paniers rémunèrent l'ensemble de ces dispositions.

S'agissant des embauches du collège non-cadre au service conduite, le forfait de 10% rémunère uniquement la sollicitation en quart, laquelle reste très faible compte tenu de la formation théorique réalisée à la journée. Rappelons que ce personnel n'est pas autorisé à travailler les jours fériés.

*A ce jour, les sites appliquent tous des règles différentes. Tout est mutualisé, consignes, essais périodiques, etc, mais pas les notes administratives. Même si parfois cela peut présenter certains avantages, globalement, être géré et rémunéré différemment dans les unités a permis aux directions de diviser, d'éviter ainsi tout mouvement collectif unitaire et d'affaiblir les luttes en les localisant.*

**Sud  
Energie**

N'hésitez pas à contacter un représentant Sud Energie penly

Bâtiment MIF 1ER ETAGE

Poste 6048

tel:06-72-35-20-40

[sud-energie-penly@edf.fr](mailto:sud-energie-penly@edf.fr)

Union  
Syndicale  
**Solidaires**