



Penly

Compte-rendu SUD ENERGIE de la réunion des délégués du personnel du 16 mars 2012

Représentants de l'employeur présents : Jacques Faessel, Gwenaëlle Revellin

Six réclamations et questions ce jour et deux réponses différées :

Réclamation N°1 (SUD ENERGIE) : Rappel réclamation de la réunion DP du 24/01/2012 : : Concomitance J* et jour férié

Référence : Note CERH – A 11-035

Le 11 novembre 2011, ce jour férié coïncidait avec un repos spécifique dit J. Ce repos fait partie de la réduction horaire des services en 3x8h. Il correspond au temps d'accès aux salles de commande. L'équipe 5 protection de site et l'équipe E du service Conduite n'ont pas été re-créditées sur PGI de ce jour de repos.*

Les délégués du personnel demandent la récupération de ce repos à tous les agents impactés ainsi qu'une information au DSP/RH pour éviter la répétition du problème.

Réponse Direction

Effectivement, cette règle de récupération d'un repos quand un JF tombe sur un J du cycle des salariés en 3x8 n'a pas été appliquée pour le 11 novembre 2011. Cette situation sera prochainement régularisée. Un mail sera adressé aux chefs d'équipes 3x8, rappelant les indemnités spécifiques de Penly, J* et jours fériés.*

A ce jour, la modification du pointage n'a pas été réalisée.

Les délégués du personnel demandent donc que le pôle RH du site se rapproche rapidement de la DSP/RH afin de modifier le pointage de tous les agents de l'équipe 5 du SLS/PS ainsi que les agents de l'équipe E du SCO, en quart ce jour là.

Réponse N°1

La régularisation est en cours. Le crédit des 7h de RC sera effectif sur CRI de Mars 2012

Commentaires SUD Energie :

Il est dommage qu'il faille attendre cinq mois pour rectifier un pointage. Depuis la restructuration du service RH, nombreux (euses) sont celles et ceux qui ont pu constater des délais de plus en plus longs dans les régularisations de paie.

Réclamation N°2 (SUD ENERGIE) : Rappel réclamation de la réunion DP du 24/01/2012 : Modalités de remplacement des équipes de quart

Chaque demande de remplacement est étudiée en fonction des priorités bien définies. D'abord le personnel en journée, puis en glissement (en cas d'équipe étoffée) et enfin en repos. Malgré cela, certains remplacement ne peuvent être honorés. L'ultime recours est de faire appel à un agent qui sera par le biais du cumul de ces heures de remplacement et de son roulement en dépassement horaire. Pour respecter la durée hebdomadaire et la prise du RH, il convient alors à la hiérarchie de caler au mieux un repos sur le roulement de l'agent et de le pointer en HP. Des agents volontaires dans ce cas, se sont vu imposer de prendre du CA ou RC pour respecter leurs temps de repos.

Les délégués du personnel demandent la régularisation du pointage de ses agents et de confirmer la règle à tous les hiérarchiques d'équipe.

Réponse Direction

Le management a la responsabilité du planning des remplacements. Les contraintes des durées légales du travail l'amènent à fixer des périodes de repos, justifiées par de la prise de RC. La journée de CA évoquée à cette réunion DP est un exemple atypique, où la programmation de l'absence en CA était antérieure à la décision managériale du remplacement.

Pour rappel, dans le cas exposé à cette réunion DP, la pose de CA n'était pas antérieure mais postérieure à la décision managériale.

Nous vous joignons en pièce jointe, un document issu du pôle RH datant de 1998, rappelant les règles en la matière.

Les délégués du personnel demandent que ce document soit diffusé pour rappel aux hiérarchiques.

Réponse N°2

Le texte cité est un document local interne datant de 1998 qui ne figure plus dans les archives RH. En tout état de cause, ce document ne sera diffusé en l'état compte-tenu des évolutions réglementaires ayant eu lieu depuis cette date. La SPA 037 sur le temps de travail, actuellement en cours de montée d'indice, rappellera les modalités du repos hebdomadaire.

Commentaires SUD Energie :

Ce type de situation qui nécessite d'accorder un HP à des salariés amenés à venir travailler sur des repos pour remplacer des collègues absents dénote un manque d'effectif.

Réclamation N°3 (SUD ENERGIE) : Pointage indemnités de nettoyage

Référence : SPA079

Depuis le 01/01/2010, le pointage des indemnités de nettoyage dans PGI/GTA est ouvert.

Les délégués du personnel demandent, à l'instar des primes de paniers pour le personnel en 3x8 h, que le pointage dans PGI/GTA de l'indemnité de nettoyage se fasse automatiquement en fonction du profil de l'agent pour chaque journée effective de travail, et ce jusqu'à prise en charge du nettoyage des bleus ou vêtements de travail par le site.

Réponse 3

Comme le précise la SPA 079, le versement de l'indemnité est conditionné au port du vêtement de travail et sur validation managériale. Elle n'a donc pas de caractère d'automatisme, comme peut l'être le versement du panier dès lors qu'un quart est réalisé.

D'ailleurs, cette indemnité est également versée aux salariés en service discontinu, qui alternent des périodes de travail avec ou sans vêtement de travail, et donc l'automatisme de versement via l'outil GTA n'est pas possible, car non systématique. La réglementation "vêtement du travail" est correctement appliquée à PENLY et l'employeur décide de ses modalités de versement.

Commentaires SUD Energie :

En ce qui concerne la SPA 079 et les indemnités de nettoyage, le dossier n'est pas clos. Des projets direction tel EVEREST nous obligeront de fait, à nous mettre d'accord sur le sujet !

Réclamation N° 4 (SUD ENERGIE) : système d'évaluation

Référence SPA 071 (entretiens individuels à Penly) – cassation Sociale 28 novembre 2007 n°06-21964-arrêt cour d'appel de Toulouse rendu le 21 septembre 2011. Article L.2323-32 et L.4612-8 du code du travail.

Sur le CNPE de Penly la SPA 071 traite de l'appréciation du professionnalisme en annexe 2.
Hors, la mise en place d'un système d'évaluation des salariés aurait dû être soumis préalablement à la consultation du CHSCT et du comité d'établissement.

Les délégués du personnel demandent donc que soit soumise la SPA 071 au comité d'établissement et au CHSCT pour consultation et son retrait tant que ces obligations légales n'ont pas été respectées.

Réponse N°4

Cette réclamation n'est pas du périmètre DP.
Rappelons que le système d'évaluation est un dispositif d'entreprise précisé dans le cadre de cohérence nationale de l'appréciation du professionnalisme (note des directeurs généraux du 25 04 94). Cette note a fait l'objet d'une concertation locale en son temps. L'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences d'EDF SA, signé le 20.01.2010, réaffirme la place des entretiens individuels dans le jalonnement des carrières.

Commentaires SUD Energie :

Cette note SPA n'a pas fait l'objet d'une concertation locale en son temps, le dernier indice datant de 2010, elle aurait dû être soumise pour consultation au CHSCT et au comité d'établissement de Penly. La direction fait référence à un dispositif national. Ce dispositif a été décliné localement au travers de la SPA 71 : le processus de consultation local n'a pas été respecté.

A suivre....

Réclamation N° 5 (SUD ENERGIE) : système d'évaluation

Références SPA 071 ; L.1222-2 et L.1222-3 du code du travail ; décision du tribunal de grande instance de Nanterre du 5 septembre 2008 n°08/05737 ; arrêt de la cour d'appel de Toulouse du 21 septembre 2011.

Dans la SPA 071, de nombreux critères purement comportementaux sont utilisés pour apprécier le professionnalisme des agents (principalement pour les agents du collège cadre). Ceux-ci ne peuvent pas constituer des critères pertinents de l'évaluation professionnelle des salariés et peuvent avoir une finalité disciplinaire étrangère au but de l'évaluation.

Les délégués du personnel demandent l'arrêt immédiat de cette procédure d'évaluation et de fait, la suspension de l'application de la note SPA 071 indice 2.

Réponse N°5

La mission des DP, par opposition à celles des DS, se limite à la mise en oeuvre du droit du travail tel qu'il résulte des textes de loi et des règles existantes applicables dans l'entreprise.
Les critères retenus par le management pour l'appréciation du professionnalisme des salariés, sont des critères objectifs, portant sur les aptitudes professionnelles. Ils sont conformes à ceux définis par les articles du code du travail.

Commentaires SUD Energie :

Cette réclamation n'est qu'une demande d'application du code du travail. La direction actuelle de Penly, dans la continuité de la précédente, esquivent les questions et réclamations qui la dérangent en contestant les périmètres dans lesquels elles sont posées.

Nous comptons bien mettre fin à ces évaluations basées en grande partie sur des éléments comportementaux et subjectifs.

Réclamation N° 6 (SUD ENERGIE) : Discrimination syndicale

Lors des élections de représentativité en novembre 2010, un document rédigé par le directeur du site a été envoyé par courriel à des agents. Nous pouvions y lire entre autre :

« De plus, il convient d'inciter au vote de fin d'année des IRP pour ne pas laisser un terrain libre à SUD. Les cadres et le management vont être prépondérants dans cette action.

Résultats attendus : Par un dispositif de déploiement, mettre les cadres en ligne pour inciter au vote (stratégie établie). Facilitation du site pour le renouvellement des acteurs syndicaux. »

Récemment, un représentant de la direction a envoyé à un nombre important d'agents, un courriel accompagné d'un tract du syndicat SUD RAIL de LYON rebaptisé « SUD contre le nucléaire » et du commentaire suivant : « vous trouverez ci-dessous un tract de SUD rail de la journée du 29 février dernier- il est intéressant de constater que ce syndicat appelle aussi à sortir du nucléaire. Est-ce surprenant ? »

Ce courriel qui fait l'amalgame entre un syndicat de cheminots et un syndicat d'électriciens et gaziers est préjudiciable à l'organisation syndicale SUD ENERGIE PENLY.

Ces pratiques sont contraires à la loi notamment à l'article L.2141-7 du code du travail qui stipule :

« Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. »

a/ Les délégués du personnel de notre délégation demandent à la direction de s'expliquer sur ces agissements et quel est l'objectif poursuivi à travers ces méthodes.

b/ Les délégués du personnel exigent de la direction, l'arrêt de toute pratique qui consiste à employer un moyen de pression à l'encontre du syndicat SUD ENERGIE PENLY.

Réponse N°6

Comme précisé dans la précédente réponse, les DP ont pour mission de présenter au chef d'établissement ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives des salariés. La Direction de Penly est donc fondée à refuser de discuter avec les DP sur des sujets purement syndicaux.

Cependant, la Direction tient à réaffirmer qu'elle n'intervient en aucun cas sur l'activité syndicale, qu'elle n'exerce aucune pression sur les syndicats et qu'elle ne véhicule pas de message managérial envers ses salariés dans le but de discréditer une ou des organisations syndicales.

Commentaires SUD Energie :

A la lecture de la réponse, nous constatons que la direction nie des évidences, vérifiables de surcroit puisque des écrits sont en notre possession.

Malgré les principes énoncés par notre DRH, il est clair que la stratégie (car c'est de stratégie qu'il s'agit) mise en place et qui consiste à tenter d'évincer SUD ENERGIE du paysage syndical à Penly, n'a pas changé depuis son implantation sur le CNPE.

Réponse différée à la réclamation N° 3 du 15.02.2012 : Frais de déplacement-égalité de traitement Référence (SUD ENERGIE):

Cass. soc., 20 fév. 2008, n° 05-45.601 « la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ».

Accord relatif aux primes et indemnités, conclu le 20 décembre 2011 au sein de la branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières

Note d'application CERH-A 12-003 : barème des frais de déplacement 2012

On constate à la lecture de cette note que pour chaque barème de frais de déplacement, sont associés deux montants différents : un pour le collège exécution/maîtrise et un pour le collège cadre.

Les délégués du personnel demandent à la direction les raisons objectives qui justifient cette différence de traitement.

Réponse N° 3

Le CNPE de Penly applique les dispositifs de la Branche Professionnelle.

Réponse différée à la réclamation N° 7 du 15.02.2012 (SUD ENERGIE): Mesures salariales individuelles

Références : Décision d'entreprise relative aux mesures salariales individuelles pour l'année 2012 à EDF SA

En l'absence d'accord signé, l'entreprise a décidé de fixer par cette note les budgets relatifs aux mesures salariales individuelles à appliquer à EDF SA. L'annexe de cette note détermine des budgets en fonction des collèges :

- a/ Les délégués du personnel demandent que leur soient communiqués le nombre de NR par collègue pour le CNPE de Penly ainsi que le budget chiffré qu'ils représentent (toujours par collègue).**
b/ Quelle raison objective justifie la différence des taux entre les collèges exécution-maîtrise et cadre ?

Réponse N° 7 :

Ces questions ne sont pas du périmètre DP mais du périmètre CSP.

a/ Pour votre information, le budget avancement au choix pour le CNPE de Penly est le

Budget	>= 5 ans de carrière		<= 5 ans de carrière	
	E - M	Cadre	E - M	Cadre
	126	50	21	7

b/ Le CNPE de Penly applique les dispositifs de la Branche Professionnelle.

Commentaires SUD Energie :

Ces deux réponses qui n'en sont pas traduisent la difficulté de nos directions locales de justifier des décisions nationales qui pourtant impactent tous les agents du site.

N'hésitez pas à contacter un Délégué du Personnel SUD Energie.

Poste 6048

sud-energie-penly@edf.fr

SUD Énergie s'engage collectivement au service exclusif des salarié(e)s et de leurs revendications, au service de la lutte des classes, au service de la résistance aux attaques du patronat, du gouvernement et des directions, de la reconquête des droits perdus (ou abandonnés et bradés par des manœuvres bureaucratiques) et de la bataille pour la défense du service public et de la renationalisation du secteur de l'énergie.