



Penly

***Compte-rendu SUD ENERGIE de la réunion des délégués du personnel du
27 juin 2012***

Représentants de l'employeur présents : Jacques Faessel, Philip Bertot

Sept réclamations et questions ce jour et un complément de réponse:

Réclamation N°1 (SUD ENERGIE) : Affichage obligatoire

Rappel réclamation de la réunion DP du 23/05/2012

Discrimination-Affichage obligatoire

Référence : article L.1146-6 du code du travail

« Le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. »

Les délégués du personnel demandent que soient affichés ces textes concernant la discrimination sous ses différentes formes comme prévu par la loi ainsi que les coordonnées du défenseur des droits (ex HALDE).

Réponse Direction du 23/05/2012

Le CNPE, dans son Règlement Intérieur, rappelle les interdictions et sanctions relatives aux agissements de discrimination.

Après re-vérification, dans le règlement intérieur affiché et disponible en GED, nous avons trouvé peu de mention concernant la discrimination. Seule la discrimination concernant les notions de harcèlement sexuel et moral est abordée.

Les délégués du personnel vous demandent de revoir votre réponse, et de vous mettre en conformité avec la réglementation.

Pour info, ci-dessous l'article du code pénal cité dans la question...

Article 225-1 Modifié par Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 - art. 13 JORF 24 mars 2006

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Réponse N°1

Un affichage complémentaire en entrée de site est conforme à cette réglementation depuis le mois de juin.

Réclamation N° 2 (SUD ENERGIE) : affichage obligatoire

Rappel réclamation de la réunion DP du 23/05/2012

Hygiène et sécurité-Affichage obligatoire

Référence article R.4121-4 du code du travail

« Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition : 1° Des travailleurs ; 2° Des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu ; 3° Des délégués du personnel ; 4° Du médecin du travail ; 5° Des agents de l'inspection du travail ; 6° Des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ; 7° Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 ; 8° Des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-17 du code de la santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-18 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge. Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur. »

A ce jour cette obligation n'est pas respectée sur le CNPE de Penly cet avis n'est pas affiché.

Les délégués du personnel demandent que soit affiché cet avis au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Réponse Direction du 23/05/2012

Le CNPE de Penly répond à cette réglementation en apposant sur chaque lieu d'affichage du Règlement Intérieur, l'information complémentaire suivante :

Le document unique est mis à votre disposition sur la GED PENLY (recherche par titre « document unique ») ;

Nous avons aussi revérifié cette information, et ce sur trois affichages différents.

Là encore, comme pour le précédent rappel, nous vous demandons de revoir votre réponse, et de vous mettre en conformité avec la réglementation.

Réponse N°2

Après notre réponse en DP du mois de mai, nous avons réalisé un contrôle exhaustif des lieux d'affichage du Règlement Intérieur et de l'information complémentaire sur le document unique. Il s'avère que lors de la mise en place de la nouvelle politique d'affichage Com du site, l'information « Document unique » a parfois disparu. Nous avons corrigé immédiatement cet écart pour se mettre en conformité avec la réglementation.

Un point sur les lieux et panneaux d'affichage sera par ailleurs réalisé prochainement par la direction.

Réclamation N° 3 (SUD ENERGIE) : pointage PGI

Note SPA 058 et autres notes d'application locale

Bon nombre d'agents en quart se plaignent, sans remettre en cause leurs compétences, du manque de connaissance et de réactivité de leurs correspondants RH, pour l'application de notes locales comme la Note Lassus concernant le pointage des jours fériés ou de la SPA 058, applicable entre autre pour les stages. Problème de bilan d'heure pour les formations (par exemple : application de la même majoration des heures supplémentaires sur R que sur J).

Cette situation oblige agent et/ou valideur à faire plusieurs fois des relances par le biais d'e-toile RH auprès de l'interlocuteur personnalisé, occasionnant pertes de temps et énervement de la part du personnel de Penly. Ce problème a déjà été évoqué lors de précédentes réunions.

L'entité en charge des correspondants RH est la DSP. Néanmoins l'employeur étant responsable de la rémunération des agents, les délégués du personnel demandent l'organisation qui va être mise en place par la Direction pour fiabiliser le paiement des rémunérations complémentaires et éviter ce genre de désagréments.

Réponse N°3

Ce point a été évoqué avec la DSPRH qui a pris en compte nos demandes pour un traitement plus efficace.

La mise en place de la nouvelle organisation de la gestion des contrats de travail depuis le départ des interlocuteurs sur le site pose encore à ce jour des problèmes quant aux spécificités locales. Les agents attendent une amélioration rapide.

Réclamation N° 4 (SUD ENERGIE) : Affichage syndical

Référence : SPA021 – règlement intérieur du CNPE Penly-art L.2142-3 du code du travail

La SPA021 convient que « des panneaux muraux réservés à l'affichage sont mis à la disposition des organisations syndicales représentatives » à certains endroits.

Au 6^{ème} étage du bâtiment SUC des panneaux d'affichage sont à disposition, nominativement pour chaque OS sauf pour SUD énergie Penly ! Ce lieu d'affichage ne fait pas partie de la liste indiquée dans la SPA021, mais se situe géographiquement sur le périmètre de représentativité de SUD énergie Penly. Cette inégalité de traitement nous est préjudiciable.

Les délégués du personnel demandent donc que soit mis en place un panneau d'affichage pour SUD énergie Penly a coté de ceux réservés aux autres OS représentatives afin que cette entrave à l'exercice du droit syndical cesse.

Réponse 4

Il n'y a aucune entrave à l'exercice du droit syndical.

Les panneaux syndicaux du 6^{ème} étage du bâtiment SUC sont la propriété de la Direction DIN d'EDF.

Cet étage est occupé par les salariés de la Direction DIN d'EDF, qui met à disposition de ses organisations syndicales des panneaux syndicaux, le CNPE de Penly n'en est donc pas propriétaire.

Rappelons que, conformément à la SPA 021, toutes les organisations syndicales du CNPE Penly disposent de panneaux syndicaux, ceux du Bâtiment SUC sont situés au rez- de -chaussée.

Les panneaux spécifiques à certaines entités vont être clairement identifiés et repérés.

Réclamation N° 5 (SUD ENERGIE) : bilan des heures supplémentaires des agents cadres-présentation en comité d'établissement

Références : L. n°2007-1223, 21 août 2007 : JO,22 août, art.1^{er}

Le comité d'entreprise est informé par l'employeur des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Un bilan doit en conséquence lui être communiqué annuellement.

A Penly, comme sur d'autres sites, un bilan annuel est effectivement communiqué au comité d'établissement. Ce bilan ne prend pas en compte les heures supplémentaires réalisées par les agents du collège cadre. Ne travaillant pourtant pas sous convention de forfait en jours, toute heure réalisée au-delà de 35 heures par semaine civile devrait être collectée et apparaître dans le bilan.

Les délégués du personnel demandent que les heures supplémentaires effectuées par les agents cadres puissent être collectées et présentées au comité d'établissement.

Réponse N°5

L'accord temps de travail de 1999 signé par les cinq organisations syndicales, actuellement applicable à EDF ne prévoit pas la possibilité pour les cadres de collecter les heures supplémentaires, ni de conclure un forfait annuel en jours.

L'accord temps de travail signé en 1999, n'a pas à prévoir la collecte des heures puisque c'est une obligation. Collecte des heures réellement effectuées ne signifie pas remise en cause d'une certaine souplesse d'organisation du travail. La réclamation ne vise pas à imposer des horaires aux cadres, mais uniquement de faire respecter le code du travail qui reste un rempart aux dérives possibles. Nous tenons à rappeler que l'employeur doit pouvoir justifier en terme de quantité, des horaires pratiqués par ses salariés. L'obligation générale de justification du temps de travail du personnel :

- s'applique à tous les types d'horaires : collectif, individuel, temps partiel, horaires décalés, cadres en forfait jours, etc. ;
- concerne tous les salariés sans exception

Les cadres sont des salariés, le fait d'être rémunérés au forfait, de bénéficier de jours de disponibilité ne change rien au fait que les heures réalisées doivent être collectées. Si non comment être sûr que la rémunération correspond au travail réalisé? Qu'il n'y a pas travail dissimulé ? Comment peut-on dire que l'accord temps de travail de 1999 (puisque c'est cet accord que la direction mentionne) est appliqué ? Comment des représentants du personnel peuvent-ils exercer leurs prérogatives dans les instances représentatives si les chiffres qu'on leur présente ne reflètent pas la réalité ? Comment alors savoir si les effectifs sont adaptés à la charge de travail ? Autant de questions sans réponses qui nous motivent à poursuivre notre démarche pour faire respecter les règles en matière de temps de travail, garantes de la santé physique et morale des salariés.

Le non-respect de l'obligation de décompte du temps de travail est sanctionné pénalement en cas de pratique d'horaires individualisés. L'employeur qui omet de la respecter est alors passible de poursuites pénales et de condamnation au paiement d'amendes : 750 € si l'employeur est une personne physique, 3 750 € si l'employeur est une personne morale. Il y a autant d'amendes à payer que de salariés dont le temps de travail n'est pas décompté.

Réclamation N°6 (SUD ENERGIE) : Reconnaissance agent tuteur

Références : accord DPN du 16 avril 2009-lettre de mission remise à l'agent

Monsieur X a assuré la mission de tuteur à partir du 26/10/2009 pour une durée de 18 mois. A ce titre, contrairement à ce qui est spécifié dans l'accord DPN de 2009, il n'a bénéficié d'aucune reconnaissance particulière. De plus, sa fiche C01 indique 8 mois de tutorat alors que Monsieur X en a effectué dix huit. **Les délégués du personnel demandent l'attribution d'un avancement au choix à Monsieur X.**

Réponse N°6

Cette réclamation relève des prérogatives de la commission secondaire du personnel. L'accord prévoit que la reconnaissance de l'exercice du tutorat soit prise en compte par une accélération du parcours professionnel ou au titre des avancements, ce point doit donc être évoqué avec le management.

Dorénavant, les avancements au choix attribués au titre du tutorat devraient être identifiés comme tel.

Réclamation N°6 (CFDT) : Spécificité des métiers

Suite à l'accord « spécificité métier » le Comité Central d'Entreprise (CCE) a été consulté sur la grille générique de reconnaissance des services actifs. Dans ce même CCE, la Direction d'edf a octroyé aux chefs d'unité le droit de définir seul les taux de service actif dans leur CNPE et d'informer les représentants du personnel dans une réunion de type « préparation de Commission Secondaire ». Or le rattachement des emplois du CNPE à la nouvelle grille remet en cause la majorité des services actifs. Les nouveaux taux sont effectifs depuis le 1er juin 2012 et applicables dès que l'on se porte candidat sur un

emploi. Ils seront applicables le 16 avril 2020, même sans changement d'emploi. La modification du contrat de travail est donc « substantielle ».

Par ailleurs, l'accord précise dans son paragraphe 2.5.3 (*) que « ...le taux de services actifs envisagé pour chaque emploi fait l'objet d'une consultation du comité central d'entreprise, du comité d'entreprise ou du comité d'établissement... »

En conséquence, je/nous réclame (ons) que soit respecté le Fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel et que cette consultation soit engagée rapidement afin de garantir le droit des salariés.

2.5.3. Consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, décision de classement de l'emploi, modalités de révision du classement des emplois

En fonction du niveau choisi par l'entreprise pour l'examen des emplois, le taux de services actifs envisagé pour chaque emploi fait l'objet d'une consultation du comité central d'entreprise, du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, à défaut des délégués du personnel dans les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise.

L'employeur prend ensuite la décision relative au classement de l'emploi en services actifs ou sédentaires, ainsi que, pour les services actifs, la décision concernant le taux afférent.

Lorsqu'un emploi fait l'objet d'une publication, le taux de services actifs en vigueur à la date de la recherche figure dans la publication.

Le classement de l'emploi au regard des services actifs est établi

- *au moment de la mise en place du présent dispositif*
- *au moment de la création d'un nouvel emploi.*

Il donne lieu à révision en cas de modification du contenu de l'emploi et de ses conditions d'exercice.

Un ré-examen du classement des emplois est effectué, tous les 3 ans, selon le processus de concertation et de consultation défini ci-dessus.

Réponse N°7

Le fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel est respecté. L'accord « Spécificité des métiers » prévoit que chaque entreprise de la Branche des IEG définisse le niveau de consultation de ses IRP. EDF a choisi une consultation en CCE réalisée le 4 mai 2012. S'agissant de l'information des représentants du personnel de Penly, celle-ci est programmée le 3 juillet prochain.

Complément de réponse à la réclamation (SUD ENERGIE) n°1 de la réunion des délégués du personnel du 23 mai 2012 :

Reclassement en GF 06 des agents de terrain au service conduite

Référence : protocole conduite du 10 mai 2006

Pour la population « agent de terrain en cours de professionnalisation technicien conduite », la Direction du CNPE clarifie les points suivants :

- Le GF4 / NR50 est accordé à la fin de la Formation Métier Terrain réussie pour les agents retenus à Penly en GF3
- L'examen des compétences, basé sur l'ADP, devrait permettre le reclassement de GF4 à GF5 à partir de 12 mois après l'habilitation.
- L'examen des compétences, basé sur l'ADP, devrait permettre le reclassement de GF5 à GF6 à partir de 24 mois après le passage en GF5.

Le passage dans un poste « Technicien Conduite » se fait sur parution de poste après la réussite de l'examen des capacités et compétences.

Les délégués du personnel demandent que soient reclassés les agents de terrain au service conduite en GF 06 conformément au protocole conduite signé et à ce jour applicable.

Réponse N°1

Nous confirmons que le protocole conduite est correctement appliqué, le passage en GF 06 est examiné par le management a minima à partir de 24 mois après le passage en GF 05.

Il n'y a pas d'automatisme de reclassement en GF 06 mais un examen des compétences par le management. Nous n'avons identifié qu'une situation d'un agent de terrain en GF 05, si l'examen de ses compétences le permet, son management proposera son reclassement en GF 06.

Les délégués du personnel seront vigilants quant à la l'application du protocole et se tiennent à la disposition des agents pour toute réclamation qui s'y rapporte.

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.