



Délégués du Personnel UCF AFC

Montbéliard : 0381906281 : cgt-egd-comtenor@edfgdf.fr

Alsace : 0389467767 : cgt.mulhouse@free.fr

Besançon : 0381838383 : cgt-comtesud@edfgdf.fr

**Compte-rendu Syndical Séance DP
UCF AFC**

Du 16 Décembre 2014

Questions de la CGT.

Les autres organisations syndicales
n'ont toujours pas de questions...

Le Directeur découvre nos
questions en arrivant en séance...

ENFANTS MALADES

Depuis plusieurs années, nous souhaitons savoir pourquoi les congés enfant malade sont systématiquement refusés par les managers alors que le code du travail les prévoit, jusqu'à 5 jours par an, cf code du travail article L1225-61 paragraphe 1 « le salarié bénéficie d'un congés non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Nous demandons à la direction de faire un rappel du code du travail à l'ensemble des managers et de se conformer à la réglementation en vigueur. A défaut nous saisissons le conseil des prudhommes et information à l'inspection du travail pour le non respect du code du travail sur notre unité.

A noter que les congés Mère de Famille sont totalement indépendants puisque les jours enfant malade sont bien inscrits comme possibilité d'absence rémunérée dans le statut des IEG et donc devenu d'un droit par l'application du code du travail.

- **Direction: Nous appliquerons la pers 91.**

CGT: Suite aux nombreuses interpellations de la CGT sur cette question, la réponse de la Direction a été de nous proposer la remise en cause de la Pers 91.

EFFECTIF POUR MANDAT

La loi (article L1111-2 du code du travail «les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ») prévoit la comptabilisation des prestataires de service sous conditions ainsi que des intérimaires en motif accroissement d'activité pour le calcul de l'effectif servant notamment à donner le nombre d'heures des détachements des élus.

Nous demandons donc à la direction de nous fournir dans les plus brefs délais la liste de ces agents pris en compte suite à la détermination des heures des élus nouvellement nommés comme le CHSCT.

Direction: Ce n'est pas une question DP vous revenez sur une question déjà posée. Nous verrons ce que disent les juristes. Les effectifs sont ceux pris pour les élections IRP en accord avec les organisations syndicales.

Pour la CGT il est hors de question d'exclure les salariés des entreprises prestataires qui prennent leur travail dans les locaux de nos entreprises; Nos entreprises ont une responsabilité sociale envers les salariés sous-traitants.

INTERIMAIRE SURCROIT D'ACTIVITES

Nous nous étonnons de voir toujours autant d'intérimaires notamment sur l'agence acheminement et ce malgré le nombre d'agents longue maladie stable voire en diminution. Nous souhaitons avoir la liste des intérimaires de l'unité, avec les motifs ainsi que les dates et les noms des agents remplacés.

La Direction transmettra la liste des salariés en intérim.

Nous avons interpellé la Direction sur l'application de la Pers 90 concernant le remplacement d'un hiérarchique par d'autres agents .La pers 90 prévoit que lorsqu'un salarié remplace un autre salarié chassé au dessus de lui, l'applications de mesures salariales est mise en place pour compenser la différence de rémunération.

La Direction examine la situation.

DOCUMENT UNIQUE

Sur les années 2013 et 2014, le Document Unique de l'ETAT Major UCF n'a pas été communiqué dans les IRP conformément à la réglementation. Pourquoi ? Ont-ils été faits ?

Direction: cette partie du DU est en cours d'écriture. Le débat est porté en CHSCT.

CGT: nous suivrons ce point en CHSCT.

FORMATION

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité pour les salariés de son entreprise ainsi que les salariés intérimaires, sous peine d'engager sa responsabilité pénale en cas d'accident. Nous demandons la liste des dates et contenus de formation faites aux intérimaires dont notamment l'intérimaire victime d'un accident de travail sur l'agence acheminement.

- La Direction se refuse de fournir les éléments.

CGT: Bonjour la transparence pour s'assurer du respect des droits et de la santé des salariés. Nous porterons cette question en CHSCT.

Droits et avantages applicable aux salariés Pacsés

Le 14 Juin 2012, les délégués du personnel ont posé la question suivante :
« GDF/SUEZ a décidé d'étendre aux salarié(e)s Pacsés certains droits familiaux réservés jusqu'alors aux personnes marié(e)s (Jours de Congés, Primes etc.) »

Cette avancée sociale importante ne s'applique pas aux salarié(e)s des entreprises ERDF et surtout ceux de GrDF.

Qu'en est-il à ce jour!

Direction: depuis la loi du 01 août 2014, les droits des personnes parcsées sont les mêmes que ceux des personnes mariées. La Direction ne sait pas sur la prime de mariage.

CGT: Nous attendons la réponse officielle de la Direction (registre des Délégués du Personnel) et vous en informerons.

Fiche de type C01

Suite aux dernières modifications de la fiche C01 nous avons pu constater que certaines informations importantes pour les salarié(e)s ont été supprimées de cette fiche.

La première information importante concerne les services civils, élément important pour l'étude de ses droits en matière de services civils et nécessaire au calcul de l'ouverture des droits d'anticipation de départ en retraite.

Quelles sont les possibilités et les solutions pour les salarié(e)s de récupérer cet élément sachant que le bulletin de salaire ne reprend également pas cette information.

DIRECTION: Ce n'est pas une question DP , chaque agent peut demander sa situation via le portail RH.

CGT: A force de tout vouloir simplifier, ça commence a devenir compliqué....

3) Utilisation du Code 028

Les règles définissant la saisie du code absence 028 ne sont pas identiques en matière de prévenance et de validation d'un service à l'autre!

Qu'elles sont les règles précises ou les textes qui en régissent la collecte, l'utilisation et les délais de prévenance de celui-ci.

La Direction ne savait pas répondre sur les délais mais nous a affirmé qu'il n'y avait pas volonté de gêner la tenue des réunions.

CGT: Nous sommes intervenus à nouveau sur cette problématique qui est récurrente sur certains sites et qui ne facilite pas le dialogue social. Même programmée 6 mois à l'avance des réunions de travail sont programmées en même temps que les 028...

- **CGT: Communication des nouvelles règles en matière de cumul Emploi/Retraite**
-
- A ce jour, aucune communication RH n'a été faite sur l'impact important aux salarié(e)s concerné(e)s des nouvelles dispositions du décret n°2014-40 du 20 Janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et qui modifie sensiblement certaines règles au delà du 01 Janvier 2015 à savoir le cumul Emploi/Retraite.
-
- - Quel impact pour nos entreprises et ses salarié(e)s.
- - Quels sont les salariés concernés (liste nominative)
- - Qu'elle est la raison de cette absence de communication à ce sujet.
-

Direction: Ce n'est pas une question DP et ce n'est pas à la Direction de communiquer sur ce sujet.

CGT: Lors de la concertation sociale à laquelle la CGT n'a pas participé(et pour cause), les OS CFDT, CGC et CFTC ont validées les dispositions du nouveau décret qui fait que certains salariés pourront perdre beaucoup d'argent. Ex: des ex-mineurs pourront perdre plusieurs centaines d'euros par mois en attendant de liquider leur pension IEG.

5/ Astreinte IU Gaz

Plusieurs agents de l'unité UCF ont été sollicités pour une entraide entre UCF et l'URG, nous avons connaissance d'aucun accord à ce jour validé en CHSCT ou en CE qui définit les conditions de cette entraide, hors un agent IU Gaz a été prévenu courant novembre d'une formation de deux jours en vue d'une entraide prochaine avec les services de GrDF.

Dans qu'elles instances ont été prises ces décisions et cette mesure d'anticipation. Existe-t-il un accord entre UCF et GrDF validé à ce jour (fournir l'accord).

Quels sont les salariés concernés par cette mesure (liste nominative)

Quels sont les conditions sociales d'une telle entraide (accord social ou décisions)

Pouvez-vous nous fournir le contenu de cette formation et les conditions de prise en compte de nouveaux risques en vue d'une modification des Documents Uniques concernant les deux services.

Direction: Il y a des échanges avec les OS au national et une décision unilatérale de l'Employeur (GRDF) avec une mise en place au 1^{er} juillet 2014 et qui renvoie les débats au CHSCT du 17 décembre. Cette disposition d'entraide doit être limitée au volontariat.

CGT: La CGT a dénoncé en CCE GRDF cette décision qui s'impose aux salariés en absence de concertation sociale.

Notifications annuelle des services civils 2011-2012-2013

En l'absence de notifications individuelles aux salariés des services civils de 2011-2012 validé en CSP du 28 Juin 2013 et l'absence d'étude en CSP de celle de 2013.

Quels sont les délais de transmission des notifications de services civiles 2011-2012 et quand pensez vous traiter celle de 2013 sachant que l'année 2014 se termine bientôt et que la prochaine CSP est programmée le 01/04/2015!!

Direction: La Direction s'engage concernant les notifications 2011 2012 à les transmettre dans les meilleurs délais.

CGT: Cette situation est inacceptable car elle a des conséquences directes sur la validité des pensions et sur la possibilité de faire un recours via une requête au national.

Quand un agent est d'astreinte et que la Direction le met en stage IS à Montbéliard, le jeudi et le vendredi, donc il laisse l'astreinte le mercredi soir peut-il compter sur l'indemnité d'astreinte jusqu'au jeudi soir?

Direction: elle vérifiera la situation et si nécessaire, les textes seront appliqués.

Si les agents rencontrent des problèmes similaires (notamment en d'accident du travail avec arrêt) qu'ils n'hésitent pas à en informer leurs élus au plus vite (prescription triennale sur les éléments de salaires, depuis la signature de l'ANI au lieu de quinquennale: merci qui?)

« PDP(Plan de Prévention) Sous traitance avec entreprise INSIEMA :

Vous êtes-vous assurés que l'entreprise INSIEMA avait réellement mis en œuvre le plan de prévention 2014 signé avec notre Unité ?

Ce plan de prévention a-t-il d'ailleurs été signé par un représentant de cette entreprise

Concernant la première question de ce sujet (mise en œuvre du PDP), nous avons constaté de nombreux écarts :

-Les plans de prévention ne sont pas remis et commentés aux salariés et les élus en CHSCT n'en n'ont pas connaissance alors qu'ils devraient être pleinement en possession de ceux-ci(protection des salariés), ce qui entraîne une entrave aux IRP. Cela pose donc le problème de respect des accords de RSE. .

-Les salariés ne sont pas tous dotés de moyens de communication pour signaler une situation dangereuse (fuite de gaz etc...)

-L'entreprise INSIEMA n'informe pas toujours notre Unité des accidents survenus à leurs salariés, non plus leur IRP . De ce fait nos IRP ne sont non plus, souvent pas informés et cela constitue une entrave au fonctionnement de celles-ci.

Comment se fait-il que cette entreprise utilise les données informatiques découlant de la réalisation de relève pour contrôler leurs salariés ? En ont-elles le droit, du fait que ces données sont destinées au donneur d'ordre ? A-t-elle respecté la réglementation concernant l'information de la CNIL, de ses IRP et des salariés eux-mêmes ?

Comment se fait-il que les salariés ne sont pas dotés de vêtements de travail appropriés comme le préconise le PDP? Ils n'ont pour réaliser leur travail qu'une paire de chaussures sécurité et un dossard fluo floqué INSIEMA. Pour rappel, ces salariés ont accès à des locaux réservés aux électriciens et sont habilité indice V à minima, ce qui

implique qu'ils travaillent sur les mêmes domaines que nos salariés. Ces salariés ne sont pas non plus formés au secourisme alors que le code du travail le prévoit et l'impose puisque qu'ils sont sur un domaine à risque.

Le futur plan de prévention sera-t-il abordé en réunion du CHSCT de notre Unité avant le renouvellement du marché relève en 2015 ? »

SUITE PAGE SUIVANTE.....

Direction: Ces problèmes seront abordés en CHSCT, il n'y a pas de nouveau marché, le plan de Prévention est en cours de préparation. Nous n'avons pas à nous substituer à l'employeur sous traitant.

L'horodatage n'est pas systématique, uniquement sur réclamation.

- **CGT: comme d'habitude sur ces questions, la Direction renvoie les responsabilités sur l'Entreprise sous-traitante omettant que les accords RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise) d'EDF et ERDF les lient contractuellement à ces entreprises sur les conditions sociales de salariés concernés.**

Les collègues CGT qui vous ont défendu

- | | | |
|----------------------|---------------------|--|
| • Richard DHIVERS | TIC Lons le saunier | richard.dhivers@erdf-grdf.fr |
| • J.C JACOTTOT | TIC Besançon | Jean-christophe.jacottot@erdf-grdf.fr |
| • Corinne RIQUET | Montbéliard | corinne.riquet@erdf-grdf.fr |
| • Guy LEITNER | TIC Sélestat | guy.leitner@erdf-grdf.fr |
| • Denis FILLINGER | CPC Mulhouse | denis.fillinger@erdf-grdf.fr |
| • Stéphane WALTER | Etat Major Mulhouse | stephane.walter@erdf-grdf.fr |
| • Frédéric AUBRY | Tic Besançon | frederic.aubry@erdf-grdf.fr |
| • Arnaud GIROLIMETTO | TIC Montbéliard | arnaud.girolimetto@erdf-grdf.fr |

**La prochaine réunion DP aura lieu le 30 janvier 2015
à Illzach.**



BULLETIN

D'ADHESION

NOM : Prénom :

Adresse :

Je souhaite adhérer à la section C.G.T. d'E.D.F. - G.D.F.

Je souhaite rencontrer un délégué C.G.T., afin de débattre des différents sujets.

SIGNATURE : Fait à le :

Transition Energétique: journée Nationale d'action

Manifestation à PARIS 29 Janvier 2015 déplacement en TGV

**Joyeuses Fêtes de Fin d'Année
à tous.**