



L'ECHO des Négos

Bulletin négociations filiales Distribution



N° 9



**A destination des salariés,
tout ce que vous devez
savoir sur les négociations
à ERDF et GrDF !**

- Compte rendu de la réunion plénière du 09.10.2008
sur l'aménagement du temps de travail (ATT) et au
fonctionnement des IRP



Aménagement du Temps de Travail à ErDF et GrDF.

Le point sur les négociations après la réunion plénière du 9 octobre 2008

Dans le processus engagé des négociations sociales sur l'aménagement du temps de travail, la CGT a rencontré les directions d'ErDF et de GrDF en bilatérale le 2 octobre 2008 et en séance plénière le 9 octobre 2008.

La délégation CGT a défendu plusieurs points, en lien avec les rencontres du personnel organisées par les syndicats locaux CGT et UFICT /CGT :

D'entrée de séance, **les cinq fédérations syndicales, CGT, CFDT, FO, CFE/CGC et CFTC** s'étaient mises d'accord pour porter les **points de convergences suivants** :

- ↳ Problème de méthode sur la conduite de la négociation
- ↳ Application de la semaine de 4 jours
- ↳ Définition de la notion d'équipe
- ↳ Définition d'une journée de travail
- ↳ Suppression des « groupes chevauchants » et des horaires tardifs
- ↳ Alimentation de CET
- ↳ Application du mi-temps attractif
- ↳ Modalités du paiement des heures supplémentaires
- ↳ Retrait des visioconférences pour les IRP
- ↳ Retrait du projet portant sur les expérimentations
- ↳ Négociation du contenu du préambule à la fin des négociations

Sur le 1^{er} point, les représentants du personnel ont dénoncé les mauvaises

conditions dans lesquelles ils informent les agents sur l'avancée des négociations.

Pour la CGT, il est important qu'après chaque séance de négociations, la direction produise un projet réactualisé afin de pouvoir **informer au fil de l'eau l'ensemble les agents**, ce qui n'était absolument pas le cas.

La CGT a exigé que les expérimentations sur l'externalisation de l'astreinte, lancée par quelques managers zélés, soient immédiatement stoppées, alors que les négociations sur l'ATT sont en cours. De même, la délégation CGT est de nouveau intervenue pour demander le retrait des courriers envoyés aux agents par des RH, qui leur imposeraient de nouvelles mesures d'applications concernant des RCTT ou du temps choisi.

Reprenant les points convergents avec les autres fédérations, la CGT a argumenté de manière précise, défendant les points suivants :

➤ Cycles horaires :

- Nous avons demandé que le cycle permettant de travailler **8h/j par période de 4 à 8 semaines soit étendu à l'ensemble des agents**. Ce cycle permet de bénéficier de 32,5 j de RTT sur l'année. Les **directions ont acté notre demande sur le nouveau projet.** (voir l'horaire A3 dans le projet V3d)

- Nous avons demandé que la possibilité soit ouverte pour **travailler sur 4 jours/semaine**, pour les groupes qui aujourd'hui ont leur organisation de travail calqués sur ce modèle, du fait d'amplitudes horaires ou d'accords particuliers.

La CGT a demandé la possibilité de l'étendre à d'autres. Pour y répondre, les directions ont **rajouté un cycle horaire sur le travail de 4 jours/semaine**, mais **seulement** pour les équipes en horaire tardif en excluant le personnel d'astreinte. (Voir l'horaire A5 dans le projet V3d)
La CGT est en désaccord formel sur ce point. Nous y reviendrons plus loin.

➤ **Pause méridienne :**

Nous avons demandé que la pause méridienne soit **comprise entre 45 mn et 1h30 et non entre 45 mn et 2h !** La direction a répondu positivement C'est écrit comme tel dans le nouveau projet.

➤ **RCTT :**

Les Directions veulent toujours supprimer cette disposition. Mais contrairement à ses premières intentions, où elles envisageaient sa suppression immédiate, les directions reconduiraient cette mesure pour les 3 ans à venir sous certaines conditions. Nous avons réaffirmé notre désaccord à cette suppression, même dans un délai de trois ans. En contrepartie, elles proposent une indemnisation du rachat de la prime RCTT sur 12 mois.

Prenant en compte les remarques remontées « du terrain », dans le cas où cette mesure ne pourrait être évitée, il sera préférable de prendre en compte la situation individuelle des agents, (en RCTT à la signature du présent accord) pour calculer le montant de leur indemnisation. Ce qui éviterait de retrouver des groupes d'agents minoritaires, demandeurs de la RCTT

pour les trois prochaines années. Nous avons demandé une **indemnisation de 24 mois de 2/35h**, au lieu de 12 pour les groupes qui souhaiteraient sortir de la RCTT.

Dans son nouveau projet, la direction **distingue 2 cas**, prime de rachat de 12 mois pour une sortie avant le 1/09/2010 et (x) mois pour une sortie avant le 1/09/2009 ; nous serons amenés à **rediscuter de ce point.**

En parallèle, la CGT a demandé aux directions de mettre en place une **compensation pour les agents en RCTT ou à 32h individuelle qui prennent l'astreinte**, et qui de par la loi ne peuvent plus effectuer des heures **supplémentaires**. Ils peuvent uniquement effectuer 10% d'heures **complémentaires** du fait qu'ils ne sont pas à temps plein. Les directions ont demandé du temps pour apporter une réponse.

➤ **Forfait jour :**

La CGT s'oppose farouchement au forfait jour, dispositif voté à l'Assemblée Nationale durant l'été 2008. La CGT considère que cette mesure, qui concerne une certaine catégorie de cadres, accentue la déréglementation du travail.

Par contre, les directions veulent introduire ce dispositif dans le projet ATT pour l'appliquer aux **cadres dits « autonomes » et à une certaine maîtrise, considérée également comme « autonome »**, comme des experts fonctionnels, des développeurs (GrDF). Dans le cas où cette mesure serait imposée dans le projet d'accord final, **la CGT exige que le forfait jour soit très encadré, pour en limiter les mauvais effets.**

La CGT est très opposée à étendre cette mesure à la maîtrise.

Elle demande que soit :

- ↳ Définie très précisément la notion de cadre autonome,
- ↳ Encadrée la durée de la journée de travail de 8h ne pouvant dépasser 10h (et non 13h comme le permet la loi !),
- ↳ Mise en place un système de comptabilisation des ex RTT,
- ↳ Interdit le travail le samedi et le dimanche,
- ↳ Respecté le Statut National sur les jours fériés et la fête locale,
- ↳ Respecté le paiement de la majoration statutaire (50%) au-delà du 202^{ème} jour travaillé (majoration proposée par la direction égale à 10%).
- ↳ Que soient maintenus les Horaires Individualisées des Cadres égales à 23 jours de RTT/an (HIC) pour les cadres « intégrés », ainsi que pour l'ensemble de la maîtrise.

La direction va étudier notre proposition de limiter à 10h la durée maximale d'une journée de travail, mais le désaccord est vif sur le forfait jour, ainsi que sur les autres mesures que la délégation CGT a proposées. La rétribution de la charge de travail pourrait aller jusqu'à 7,5% au lieu de 6%.

Il est néanmoins important de préciser que le forfait jour ne peut être applicable que si l'agent concerné par ce dispositif signe une convention avec sa hiérarchie. En cas de non signature, l'agent sera concerné par l'ensemble des mesures applicables aux autres salariés comprises dans le projet final.

➤ Définition de l'équipe de travail :

Pour la direction, la définition d'une équipe correspond à une même hiérarchie ayant des missions homogènes sur un même cycle horaire. Pour la CGT, l'équipe

doit être ramenée au plus près du découpage géographique des « ex centres ». Si plusieurs groupes constituent une équipe, ils doivent pouvoir obtenir des horaires différents à l'intérieur de cette dernière.

➤ Paiement de la majoration des heures supplémentaires :

Avant d'entrer dans le vif du sujet, les directions ont admis que des très grosses difficultés demeuraient sur l'organisation et le fonctionnement de l'astreinte.

Elles comptent beaucoup sur le futur accord ATT pour trouver des solutions.

La CGT fait le même diagnostic depuis des années ; elle a proposé d'avoir une politique de recrutement importante, mais les directions sont restées complètement inertes, sauf à poursuivre les suppressions d'emplois dans les exploitations.

↳ La Direction voulait imposer aux agents le paiement systématique des majorations des H.S. Pour la CGT, le libre choix doit être laissé aux agents sur le paiement ou la récupération, comme le prévoit le Statut National.

La direction a répondu favorablement à notre demande, le précisant dans la nouvelle rédaction du projet d'accord.

↳ Les directions souhaitent déroger, par voie d'accord collectif à la réglementation du travail. Pour le personnel d'astreinte, elle propose de passer de 10h à 12h de travail maximum par jour, uniquement durant les semaines d'astreinte.

C'est-à-dire la possibilité de faire 4 heures supplémentaires par jour au lieu de 2 heures les jours d'astreinte.

Pour la CGT, cette mesure doit s'accompagner, d'une part de mesures concrètes portant sur la création d'emplois, et d'autre part avec des compensations pour le personnel d'astreinte.

Nous avons proposé aux directions que le **personnel** puisse **travailler sur 4 jours par semaine**, à hauteur de 8 heures par jour en compensation à cette dérogation. La **direction réfléchit** à notre proposition.

↳ **Groupes chevauchants et horaires tardifs** : Les directions veulent garder les amplitudes de l'accord de 1999 sans les compenser. Il s'agit là d'un **point dur**. Ces deux éléments se complètent et amènent une grande flexibilité pour l'entreprise, tout en individualisant les compensations du fait d'amplitude horaire importante (jusqu'à 20h). La **CGT** a réaffirmé la nécessité d'**intégrer la notion d'amplitude collective de travail**.

↳ **Mi-temps attractif** : La disposition doit être reconduite à l'identique pour la **CGT**.

↳ **Expérimentations et visioconférences des IRP** : Ces mesures ont été retirées dans le nouveau projet d'accord, comme l'a demandé la **CGT**.

↳ **Alimentation du CET** : Les directions nous renvoient à l'accord CET en cours.

La dernière séance plénière est programmée le jeudi 6 novembre. Nous rencontrerons les directions de nouveau en bilatérales entre temps. Nous avons décidé de rencontrer d'ici là l'ensemble de nos syndicats **CGT et **UFICT-CGT** dans les 8 grandes régions. Des réunions se sont déjà tenues ; nous allons les amplifier. A la fin de la négociation nationale, la **CGT** consultera ses syndiqués et le personnel, par l'intermédiaire de ses syndicats locaux. Vous l'aurez compris : à ce jour, des points restent à gagner si l'on veut, au travers de cet accord, garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour l'ensemble du personnel.**

Montreuil, le 15 octobre 2008