

Télétravail, EDF-SA : La Direction à folle allure !

I an déjà et seulement 1808 conventions signées à EDF-SA, dont ... 0 au CNEPE (3 en cours de signature au 9 mars 2017).

Vous comprendrez que la CFDT du CNEPE s'étonne, qui plus est lorsque les salariés faisaient remonter ce besoin. Alors oui, les salariés cadres passés au forfait jour peuvent bénéficier du TOAD (travail occasionnel à distance) mais cet accord télétravail est ouvert à tout à chacun suivant un cadre orienté par les activités et non le métier.

Coté siège, la majorité des activités peuvent être télétravaillées. Cotés Sites, vu de la Direction, seule une infime partie des activités peuvent être télétravaillées.

La CFDT ne cesse réclamer une ouverture d'esprit plus large sur ce mode de travail mais sans être entendue...

En pratique, 1 jour de télétravail par semaine, fixe ou variable, volontariat du salarié et accord du manager. Cotés Sites, même critères avec possibilité d'1 jour tous les 15j et seulement hors arrêt de tranche.

Vous souhaitez télétravailler? Contactez-nous et nous vous appuierons pour signer votre convention!

DANS CE NUMÉRO :

Télétravail	1
Frais de déplacement	1
IRP : DP	2
IRP : CE	3
IRP : CHSCT	3
CFDT 1ère OS	4
Rallye des Gazelles	4

Frais de déplacement à EDF-SA : la Direction s'obstine!!!

Dès le début de la négociation, la CFDT a porté ses demandes de traiter de l'itinérance de l'ensemble des salariés.

En réponse, la Direction a proposé de segmenter les sujets en commençant dans un premier temps de négocier sur la forte itinérance qui ne concernerait, selon elle, qu'un peu plus de 1000 salariés sur les 66 000 d'EDF, puis dans un second temps de discuter de la mesure de raccordement de la fiscalisation du forfait (PERS 793 sur les déplacements), et enfin dans un troisième temps d'ouvrir une concertation sur la mise en cohérence et l'élargissement de la PERS 691 relative à l'Indemnité de Grand déplacement pour les autres salariés d'EDF.

La CFDT a insisté, mais en vain, pour exiger la nécessité d'aborder les trois sujets en parallèle et pas l'un après l'autre, avec un simple engagement qui vaudrait un chèque en blanc.

En effet c'est bien l'addition de tous les dispositifs (IAI, IGD, Mesure de compensation PERS793) qui permettront de s'assurer s'ils répondent aux attentes de tous les salariés.

La Direction n'a pas accédé à notre demande. Et aucun élément n'a été

apporté qui permettrait d'avoir des garanties sur le fait que l'ensemble des mesures liées à la rémunération de la contrainte des déplacements répondra aux besoins de tous les salariés. Ce qui a conduit à un échec annoncé de la négociation du projet d'un seul avenant sur la forte itinérance, loin du compte pour compenser la rémunération de la contrainte que perçoivent aujourd'hui ces 1000 salariés. La Direction n'a pas retenu nos revendications sur la forte itinérance. Mais en parallèle, certaines Directions métiers négocient ou appliquent des dispositifs compensatoires qui vont au-delà de ce qui est proposé dans la négociation nationale. Que se passe t-il donc entre les Directions d'unités, les Directions des métiers et la Direction nationale ?

Pour la CFDT, c'est bien une cohérence nationale qui doit être proposée avec des dispositifs de reconnaissance de la contrainte des déplacements pour tous les salariés d'EDF.

La CFDT rappelle ses demandes sur l'itinérance pour l'ensemble des salariés d'EDF, à savoir :

- Une indemnité annuelle graduelle en fonction du nombre de nuitées en dehors de chez soi,

- Une prime par nuitée en dehors de chez soi,
- Tous les salariés qui effectuent des déplacements professionnels perçoivent des repos compensatoires pour les dépassements au-delà de son temps trajet domicile – lieu de travail habituel,
- La prise en charge de tous les frais supplémentaires (parent, enfant, etc...).

En conclusion, la CFDT demande à la Direction d'arrêter ses bricolages, et d'ouvrir en toute transparence, une véritable négociation nationale sur la juste reconnaissance et indemnisation des déplacements.

En parallèle de ces négociations, et sans attendre la fin de celles-ci, la Direction communique via VEOL et indique vouloir mettre en place la fiscalisation dès le 1er juillet 2017. Quid des mesures transitoires annoncées?

Votre ligne managériale vous a-t-elle informé?

L. 3121-34: Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret.

D. 3121-16 : Dérogation: Procédure / IT

La demande de dérogation à la durée quotidienne maximale de travail, accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.

Vos élus DP Sites et Siège sont à votre disposition pour répondre à vos questions, et poser vos réclamations lors des prochaines réunions DP.

N'hésitez pas à consulter la base IRP du CNEPE et les registres affichés sur les tableaux Direction.

Vos élus CFDT Siège :

Stéphane COUVRY
Laurent ETCHANDY
Tru-la NGUYEN
Jordi TORRES

Vos élus CFDT Sites :

Arnaud GRANDE-MANGE
Agathe LEDINAHET
Alexandre DELINE
Jean-Christophe LAZARD
Adrien BIGOTTE
Camille TROUVE

Questions marquantes des DP Sites et Siège:

La liste est non exhaustive, vous retrouverez toutes les questions dans les registres DP.

- DP Janvier 2017 - Conformément à l'accord Modalités d'organisation du travail sur sites et sur sièges pour la réussite du projet industriel du parc en exploitation et du démarrage de Flamanville 3, les DP CFDT réclament le paiement de la prime exceptionnelle attribuée aux salariés ayant réalisé sur l'année glissante 2015/2016 plus de 3 mois pleins de missions cumulées sur sites. Payée en novembre 2015 pour l'année glissante 2014/2015, ce paiement aurait dû intervenir sur paie de novembre 2016. (Question reposée en février car la réponse de janvier n'était pas complète)

Réponse Direction: L'étude est en cours côté MOA-RH avec une date de versement envisagée sur paie de mars au plus tard comme le prévoit l'accord.

CFDT: Etes-vous dans ce cas? Cette prime a-t-elle été versée? Est-elle conforme?

- Les DP demandent comment s'effectue le paiement de la PVA/RPC de l'année N-1 dans le cadre:

- d'une mutation au sein de l'établissement CNEPE?
- dans un autre établissement d'EDF-SA?
- d'une mutation dans une autre entité du groupe EDF?
- d'une retraite?

Réponse Direction: En cas de mutation interne au CNEPE, le paiement de l'année N-1 intervient sur paie au moment de l'examen annuel de l'année N. En cas de mutation hors CNEPE, le paiement se fait par blanchiment sur la dernière paie établie par le CNEPE l'année N-1 avant sortie définitive des effectifs. En cas de retraite, le paiement de l'année N-1 intervient au moment de l'examen annuel de l'année N et, bien que le salarié ne soit plus aux effectifs, une fiche de paie est à nouveau établie.

CFDT: une même question portait sur le paiement de la prime d'arrêt de tranche, les modalités sont identiques.

- Les élus DP CFDT demandent que la restitution de l'enquête myEDF 2016 soit présentée à tous les agents au périmètre de leur équipe commune / Groupe GML.

Réponse Direction: Chaque EC fait une restitution des résultats my EDF à son collectif.

CFDT: Cette question est aussi valable pour le siège : Avez-vous la restitution à la maille de votre service ou équipe commune? Si oui, la section CFDT en attend votre perception.

- Les informations contenues dans les communications de type QR (Question/Réponse) recensées sur le site intranet de l'employeur traitant de la mise en application des différents accords d'entreprise sont-elles applicables réglementairement au CNEPE ?

Réponse Direction: Les questions réponses sous VEOL ne sont données qu'à titre explicatif. En cas d'ambiguïté, il est préférable d'échanger soit en DP soit en OS DIR.

CFDT: La CFDT échangera donc lors des prochaines réunions des délégués du personnel. Dans un cas la réponse du national est valable, et dans un autre elle serait « ambiguë » ? La CFDT du CNEPE ira se faire confirmer des réponses, notamment sur l'applicabilité des réponses de l'accord forfait jours.

- Les DP demandent dans quel(s) cas (critère de sûreté?) l'employeur peut-il désigner un agent pour travailler un jour férié? (l'article 17 du statut) Si une désignation devait être effectuée, les élus DP CFDT demandent que le délai de prévenance soit respecté, conformément au paragraphe 3 de l'article 17 du Statut des IEG.

Réponse Direction: Les agents des EC s'organisent collectivement pour assurer le suivi des chantiers avec une vision anticipée et un délai de prévenance anticipé. L'article 17 présente les jours fériés et affiche un délai de prévenance de 48h.

CFDT: Tous les chantiers ont-ils des critères sûreté? Est-ce que suivre un chantier oblige le salarié à être présent un jour férié? Pourquoi vouloir imposer à tous les salariés de venir un jour férié? L'équilibre vie pro/vie perso ET l'impact financier pour l'entreprise est-il regardé avant de prendre ce type de décision?

Les prochaines dates:

CE

le 27 et 28 avril

DP

Siège : le 27 avril

Sites : le 25 avril

CHSCT

Siège : 8 juin

Sites : Le 29 juin

Compte rendu du Comité d'établissement de Février (02/03/17) - les points principaux

Points à l'ordre du jour traités en CE :

Evolution d'organisation DAC et fonctions d'appuis (pour avis)
 Désignation des membres de commissions (pour avis)
 Périmètre des CHSCT (pour avis)

Intervention en CE d'intervenants extérieurs au CNEPE (pour avis)
 REX de la mise en œuvre « HPC Integrated Team » - volet SOH (pour info)
 Modification d'organisation concernant le contrôle de gestion de projet (pour avis)

Vos élus CFDT:

Stéphane COUVRY
 Tru-la NGUYEN
 Arnaud GRANDEMANGE
 Mathieu LELIEVRE
 Christine GENOT

Le CE a commencé par une déclaration intersyndicale.

Suite à cette déclaration et pour marquer notre désaccord avec la situation actuelle des propositions salariales 2017 et les perspectives de réduction d'emploi, les différentes OS ont décidé de ne traiter que certains points à l'ordre du jour du CE.

Les élus CFDT ont fait une déclaration complémentaire pour expliquer leur positionnement : « Dans ce contexte rappelé par la déclaration intersyndicale, il semble important pour la CFDT du CNEPE de réaffirmer que les salariés et la masse salariale ne doivent pas être la variable d'ajustement des orientations et choix industriels de notre groupe quand bien même la CFDT se positionne parfois en faveur de ces derniers. L'angle amorcé en ce sens ne nous semble pas opportun pour engager les défis à venir qu'il faudra réussir. Monsieur le président, la CFDT sera présente de jour en CE pour l'ensemble des débats qui touchent de près les salariés du CNEPE. Par solidarité avec les agents, les autres établissements du groupe, et les autres OS du CNEPE, nous devrions quitter la séance en temps voulu. Nous comptons sur votre bienveillance et sur le sérieux de notre secrétaire pour représenter le mois prochain les sujets n'ayant pas été débattus ce jour. »

Evolution d'organisation DAC et fonction d'appuis (AVIS) 7 votants Contre : 0 – Abstention : 1 – Pour : 6 (dont 3 CFDT)

Les élus CFDT ont émis un avis favorable au projet de réorganisation de DAC et fait une déclaration en complément pour expliquer leur positionnement : « L'avis porté ce jour par les élus CFDT tient compte à la fois de l'impact de cette évolution d'organisation qui portera de fait sur les agents au sein de ce département, sur les agents du CNEPE qualifiés « d'utilisateurs », tout en pesant les enjeux évoqués (logique de filière...) de nombreuses fois par la Direction lors des différentes séances d'IRP. Nous souhaitons rappeler que la CFDT est attachée au bien-être des agents et veille aux risques psycho-sociaux. A ce jour et malgré les différents constats remontés de toutes parts, également par le travail effectué par les élus en CHSCT Siège, nous constatons que ce risque – premier risque au CNEPE – est toujours très prégnant dans le département DAC. Malheureusement, votre indicateur MyEdf ne le fera peut-être pas remonter car nous avons appris que le taux de réponse dans ce service restait encore trop faible pour être étudié. Comme évoqué au CHSCT Siège, une vigilance accrue devra être effectuée sur cette population, sans quoi, la CFDT du CNEPE n'hésitera pas à demander une expertise approfondie en CHSCT Siège. »

REX de la mise en œuvre « HPC Integrated Team » - volet SOH (Présenté par J-M. Bardet, J-P. Chiaverinni, F. Arrault et G. Callewaert)

L'analyse SOH montre que le mode d'organisation sur plateau semble adapté au projet. Mais il y a des contraintes d'ergonomie (espace restreint, algeco, bruit, problème de chauffage et climatisation). Et si les agents semblent motivés, ils ont aussi fait remonter que la pression et le rythme de travail sont non tenables dans la durée.

La CFDT n'est malheureusement pas étonnée de ce REX car elle faisait déjà remonter ces problématiques à la Direction depuis l'été dernier. Les élus en CHSCT Siège et CE avaient donc un accord sur la

Note : Des compléments peuvent vous être apportés et les documents sont consultables à la section (V1.10) sous réserve de confidentialité ...

Compte rendu du Comité d'établissement de Mars (24/03/17) - les points principaux

Points à l'ordre du jour traités en CE :

Travaux de la commission Emploi Formation
 Bilan de la formation 2016 - AVIS
 Orientation locales de formation 2016 2018 - AVIS
 Bilan Social CNEPE 2014 2016 - AVIS

Dépassement des durées journalières maximales entre 10h et 12h , ou au-delà de 12h
 REX Aides Inter Sites
 Evolution du groupe Maintenance Lourde
 Budget CE - AVIS
 Réponse Direction suite à la résolution concernant le plateau CCL

Le CE a commencé par une déclaration intersyndicale en préparation du mouvement du 29 mars.

Suite à cette déclaration, au vu des sujets et malgré notre désaccord sur la situation actuelle des propositions salariales 2017 et les perspectives de réduction d'emploi, les différentes OS ont décidé de traiter l'intégralité de l'ordre du jour du CE.

Orientations Locales de la Formation (AVIS) 7 votants Contre : 0 – Abstention : 0 – Pour : 7 (dont 3 CFDT)

Les OLF 2017—2019 sont en ligne avec les orientations nationales. Elles ont déjà été vues en CE en septembre 2016, mais nécessitaient une mise à jour du fait de la mise en place de l'accord compétences, et pour prendre en compte quelques évolutions réglementaires. Les élus CFDT ont donc rendu un avis positif.

Bilan de la Formation 2016 (AVIS) 7 votants Contre : 0 – Abstention : 0 – Pour : 7 (dont 3 CFDT)

Malgré un taux d'absentéisme en légère hausse et une baisse du nombre d'heures de formation par salarié formé, le bilan de formation montre une bonne capacité à mettre en musique le plan de formation 2016. Un point d'attention cependant : si le nombre d'heures de formation par salarié formé revient sur les valeurs de 2009 (cad avant les académies et la vague d'embauche), la population a bien changé : il conviendra de déterminer si des besoins de formation accrus subsistent. La CFDT a émis un avis favorable au bilan de la formation.

Bilan social 2016 (AVIS) 7 votants Contre : 1 – Abstention : 5 (dont 3 CFDT) – Pour : 1

Le bilan social est à l'avenant des années précédentes. Depuis plusieurs années, les élus en CE pointaient le non respect de l'accord de 99 sur la mesure du temps de travail réellement effectué par les agents (indicateur 411 du bilan : nombre d'heures de présence dans l'année). Le passage au Forfait jour n'aura pas arrangé l'affaire : on rajoute des estimations (7h pour une journée) au temps de travail déclaré dans PGI pour ceux qui relèvent de l'accord de 99 (exécution, maîtrise et certains cadres). Le chiffre ne veut rien dire, et c'est bien dommage : quid de la performance économique de l'unité (temps passé sur les projets) ? Et à quel prix ? Comment voir l'influence des organisations avec les thématiques RPS actuelles (objectif d'unité sur le sujet RPS cette année) ? Comment mesurer l'investissement réel des agents ? Et partant de là, comment bâtir correctement les trajectoires si l'on ne connaît pas le temps passé sur les affaires du point de vue opérationnel ? En somme : si l'on ne sait pas d'où l'on vient, comment savoir où l'on va ?

Certes l'unité applique les décisions d'entreprise sur le sujet et suit la trame donnée par le national. Mais depuis le temps, il semble que l'entreprise n'est pas intéressée par un dialogue social constructif sur ces sujets. Par conséquent sur le bilan social 2016, les élus CFDT se sont abstenus également cette année.

CHSCT des Sites — Penly — 23 Mars 2017

Dernier CHSCT d'Alain HERITIER, le secrétaire du CHSCT des Sites part en inactivité, les membres du CHSCT ont donc voté à l'unanimité en faveur de Stéphane PINGE (Dampierre). Celui-ci assurera le secrétariat jusqu'aux prochaines élections des membres des CHSCT prévues le 25 avril 2017.

Avancement de projets immobiliers de sites: Plusieurs déménagements sont prévus d'ici 1 an, les élus regrettent de ne pas être dans la boucle des réflexions. Le président s'est engagé à présenter les plans pour Belleville, Nogent, Dampierre et Chinon au plus tôt.

Bilan CHSCT 2016—AVIS : La qualité du document et l'incomplétude du document présenté ne permet pas de donner avis.

Accord Télétravail sur les Sites - AVIS : Les élus ont donné leur accord sur le déploiement du télétravail sur les EC après s'être fait préciser les particularités de l'accord sur Site (1 journée tous les 15 jours, hors arrêt de tranche), la liberté des horaires « repère » où le salarié peut être contacté.

Retrouvez la CFDT sur
internet !

www.cfdt.fr

www.scecfdtcvdl.fr



Les suites du mouvement social à EDF-SA: Et maintenant?

Les mobilisations du personnel de janvier à mars, à l'appel de l'inter-fédérale, concernant le Salaire National de Base (SNB) et les emplois sont significatifs. La CFDT remercie toutes celles et tous ceux qui se sont mobilisés pour faire entendre leur mécontentement, notamment sur l'absence de reconnaissance salariale d'une part et de leur implication d'autre part.

Suite aux revendications, la Direction d'EDF-SA décide en terme de reconnaissance de:

- Verser une prime de 600€ brut, identique pour tous!
- Une évolution de l'intéressement
- Un examen des différentes formules de reconnaissance individuelle et collective
- La mise en œuvre d'une mesure transitoire pour compenser l'impact de la fiscalisation des frais de déplacement pour les salariés qui se déplacent le plus.

L'essentiel maintenant, et c'est une revendication CFDT, c'est que le gel du SNB ne s'inscrive pas dans le temps. A nous organisation syndicale d'engagement, responsable et constructive, de préparer le terrain

Le syndicalisme CFDT conforté

**Cfdt: 1^{er} SYNDICAT
DANS LE SECTEUR PRIVÉ**
Mesure de la représentativité syndicale
au 31 mars 2017

C'est un séisme dans le paysage syndical. Attendu, annoncé, espéré, mais non moins historique. La deuxième mesure de la représentativité des organisations syndicales du secteur privé – qui agrège les résultats du premier tour des élections DP-CE dans les entreprises de plus de onze salariés, les élections TPE et dans les chambres départementales d'agriculture – hisse la CFDT en tête des organisations syndicales représentant les salariés du secteur privé, à 26,37 %. Elle progresse ainsi de 0,37 point, mais surtout de 62 741 voix. Elle devance la CGT qui, à 24,85 %, est reléguée en deuxième position – une situation inédite depuis la constitution de cette organisation en 1895.

« Alors que beaucoup pensaient cela impossible il y a quelques années, nous vivons un profond bouleversement du paysage syndical, souligne Laurent Berger. Et si, depuis 2013 nous étions convaincus que c'était possible, nous n'imaginions pas un tel écart aujourd'hui ! » Il faut dire que tandis que la CFDT progresse, la CGT régresse fortement en points (-1,96 point) et en nombre de voix (-58 189).

« Cette première place confirme que notre type de syndicalisme, capable de regarder la réalité en face pour mieux la transformer, capable de faire des propositions, de s'engager dans la négociation et d'obtenir des résultats concrets, répond aux attentes des salariés », a salué le secrétaire général de la CFDT. De fait, alors que les organisations syndicales dites réformistes sont dans une dynamique plus ou moins forte de progression, les organisations dites contestataires marquent plus ou moins le pas : la CFE-CGC progresse ainsi de 1,25 point à 10,67 %, la CFTC de 0,19 point à 9,49 % et l'Unsa de 1,21 point à 5,35 % ; dans le même temps, FO perd 0,42 point à 15,59 % et Sud reste stable à 3,46 % (-0,1 point).

En poids relatif (recalculé sur la base des organisations ayant franchi le seuil des 8 % pour être représentatives au niveau national inter-professionnel), la CFDT atteint 30,32 % – ce qui la met en position de pouvoir signer seule un accord au niveau national interprofessionnel.

Une Organisation Syndicale au Rallye Aïcha des Gazelles !

Deux Militantes CFDT du Syndicat Chimie Energie Centre Val de Loire ont participé au Rallye Aïcha des gazelles au nom de toute la CFDT !

Émancipation, respect, solidarité, autonomie ... Avec la CFDT déconstruisons les préjugés. Unique en son genre et depuis 1990, il rassemble chaque année, plus de 300 femmes de 18 à 65 ans et de plus 30 nationalités différentes dans le désert Marocain. Le Rallye Aïcha des Gazelles du Maroc développe depuis sa naissance une autre vision de la compétition automobile :

- Pas de vitesse,

- Pas de GPS mais une navigation à l'ancienne, uniquement en hors-piste pour un retour aux sources de l'Aventure.

Sans autre sélection que leur détermination, quel que soient leur âge ou leur milieu, leur nationalité ou leur expérience.

Un engagement fort avec des Valeurs en écho avec les Valeurs CFDT :

L'émancipation : les gazelles doivent elles même faire

leur propre chemin et surtout le plus court pour remporter ce rallye.

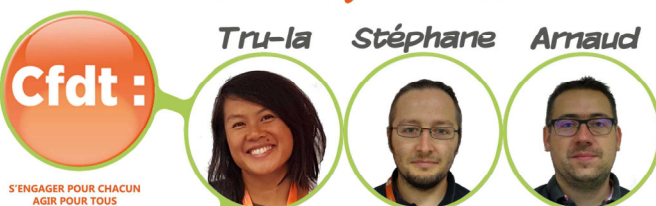
Le respect des différences : Femmes d'âge différent, de nationalités différentes

La Solidarité : Pour avancer dans ce rallye ces femmes doivent faire preuve d'une grande solidarité et entraide entre elles

L'Autonomie : Elles prendront elles-mêmes les décisions qui pourront les conduire à la victoire de ce rallye



Section syndicale CFDT - DIPNN CNEPE



Tru-la NGUYEN: 02.18.24.66.52
tru-la.nguyen@edf.fr

Stéphane COUVRY: 02.18.24.62.15 / 07.62.07.96.59
stephane.couvry@edf.fr

Arnaud GRANDMANGE: 02.18.24.64.08 / 06.67.57.12.04
arnaud.grandmange@edf.fr



8 rue de Boutteville BP 0437
37204 Tours Cedex 3
Tél: 02.18.24.60.35
@: DE-CNEPE-CFDT@edf.fr

