

## COMPTE-RENDU des élus CFDT de la réunion des DP du 31/03/17

### Question CFDT n°1

Madame X a signé une convention de temps choisi à 32 heures le 2 mars 2015 avec engagement de 3 ans, dont vous trouverez une copie ci-jointe.

Ce courrier signé par le chef de service Prévention des risques, stipule: « sans modification de la prise d'astreinte ». Or cet agent a été contraint par sa hiérarchie de quitter son tour d'astreinte au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour motif d'incompatibilité entre astreinte et temps choisi. Nous réclamons que les termes du contrat établi lors du passage à temps choisi soient respectés et que donc Madame X réintègre son tour d'astreinte à minima jusqu'au 2 mars 2018.

#### Réponse Direction

*En application de la loi « sécurisation de l'emploi » pour les salariés à temps partiel, le relevé de décision Direction du 9 février rappelle que par principe, le temps partiel n'est pas compatible avec l'astreinte, en raison d'une conciliation très difficile entre d'un côté, une durée de travail limitée et de l'autre, des aléas et des imprévus importants que l'astreinte implique. De ce fait, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, toute nouvelle nomination dans un poste avec astreinte est incompatible avec une demande de travail à temps partiel individuel.*

*En application de cette décision, et dans la mesure où la situation de cumul de temps choisi et d'astreinte de Madame X est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2017, elle conserve le bénéfice de ce cumul jusqu'au terme de son engagement à temps choisi.*



### COMMENTAIRES CFDT

Dans le code du travail aucun texte ne proscrit formellement le cumul astreinte et temps partiel.

Opter pour un temps choisi annualisé est une des réponses à apporter aux problématiques des heures supplémentaires dans le cadre d'un 32h: tout en respectant les 10% d'heures complémentaires autorisés par le code du travail, on peut réaliser jusqu'à 150 heures sur l'année.

Rappelons ici que l'astreinte est prévue en principe que pour les activités fortuites et que le temps choisi individuel est un droit inscrit dans l'accord du 2 juillet 1999.

### Question CFDT n°2

Nous réclamons au titre de l'article L1321-2 du code du travail modifié par l'article 4 de la loi travail, que les dispositions légales concernant les agissements sexistes soient mentionnés dans le règlement intérieur du CNPE de CHINON.

#### Réponse Direction

*La loi « travail » ajoute au contenu du règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives aux agissements sexistes (art 4 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016[JO du 9 août 2016]). En conséquence les entreprises doivent modifier leur règlement intérieur pour intégrer ces nouvelles dispositions.*

*Afin de garantir une application et une formulation homogène dans les règlements intérieurs de l'entreprise, le site a sollicité la DRH groupe pour obtenir les informations nécessaires à la mise en œuvre de cette disposition sur le CNPE de Chinon. La DRH Groupe n'a pas transmis les éléments de réponse à ce jour.*

*Toutefois indépendamment de cette évolution législative, la Direction tient à rappeler qu'elle reste attentive pour traiter tout fait qui pourrait être qualifié d'agissement sexiste.*



## COMMENTAIRES CFDT

Cette loi est applicable depuis le 1er janvier 2017. Combien de temps va-t-il falloir à la direction pour se mettre en conformité avec cette nouvelle disposition du code du travail ?

Au fait c'est quoi le sexisme au sens du code du travail ?

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

### Question CFDT n°3

La mise en place de la fenêtre d'alimentation unique dans l'avenant n°4 de l'accord CET devait rendre impossible le placement « au fil de l'eau » des RC au-delà des 100heures. Mais dans le brève RH n°34 il était mentionné ceci:

❖ **Spécificité DPN** : Un report de la mise en oeuvre de la fenêtre d'alimentation des CET avec les RC est accordé aux salariés jusqu'à **fin 2016**. Ils pourront alimenter leur CET avec leur RC tous les mois sans attendre la fenêtre d'alimentation. **Au-delà de 2016**, une évolution permettra une alimentation automatique mensuelle d'un pot de « RC à résorber » avec les heures de RC qui dépassent 100h.

Nous souhaiterions savoir si l'alimentation automatique et mensuelle de ce « pot de « RC à résorber » a bien été mis en place comme prévu ou dans le cas contraire à quelle date le sera-t-il ? Et si les salariés ont été informés de ses modalités d'utilisation ?

Réponse Direction

*Il ne s'agit pas d'une réclamation au sens des dispositions légales qui régissent les prérogatives des Délégués du Personnel.*



## COMMENTAIRES CFDT

Il aura fallu attendre 3 mois pour que la direction communique sur ce sujet alors que l'alerte avait été donnée dès le mois de janvier. Dans une note datant du 13 juillet 2016, la DRH DPNT s'était engagée à modifier l'outil PGI-GTA pour le 1er janvier 2017 au plus tard ! Voilà encore un engagement qui n'a pas été tenu. En attendant ces modifications, vous pouvez continuer à alimenter votre CET avec vos RC « tous les mois ». Vos élus DP Cfdt vont suivre ce dossier afin qu'une solution pérenne soit « effectivement » mis en place.

### Question CFDT n°4

« L'agent du SCE, Mme X, s'est vu refuser une journée pour enfant malade. Son fils se fait hospitaliser pour une opération le lundi 27 mars. Sa présence ainsi que celle de son père est requise le jour de l'opération. La présence d'au moins 1 parent est requise toute la semaine. Mme X a donc besoin du 27 et 28 mars, le père se chargeant de la surveillance les jours suivants.

Croyant bien faire, elle a informé sa hiérarchie dès connaissance de la date de l'opération et demande donc que ces journées soient accordées en code EM (enfant malade). Cette première journée lui a été validée par son management de première ligne pour ensuite lui être refusé par son chef de service, avec pour raison l'aspect « prévisionnel » de cette absence.

Pour information, Mme X n'a posé que 3.5 jours pour enfant malade depuis qu'elle est mère de famille, soit en 3 ans.

Selon le guide de la parentalité, page 12, il est écrit : « **Si votre enfant a moins de 16 ans, vous pouvez bénéficier d'autorisation d'absence en cas de maladie ou accident, sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant....** ». En ce qui concerne la durée, il est écrit « ... ces autorisations d'absence sont soumises à l'appréciation du manager, en fonction du cas, de la situation familiale du salarié, et sur présentation d'un certificat médical »

Sur ce même guide de la parentalité, en première page, il est écrit « **Depuis 10 ans, EDF agit en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.... C'est dans cette logique que l'Entreprise accompagne la parentalité. Elle s'attache à offrir aux mères, comme aux pères un environnement et des conditions de travail pour leur permettre de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle...** »

Les élus CFDT ne comprennent pas les motivations de ce refus, l'agent a fourni le justificatif médical, a prévenu sa hiérarchie au plus tôt et ne s'est vu accordé que 3.5 journées « enfant malade » en 3 ans. Les élus DP CFDT réclament l'attribution de ces deux journées en code EM au regard de cette situation particulière. »

### Réponse Direction

*La question des absences pour enfant malade a été traitée lors des réunions DP des 28 novembre 2008, du 31 mai 2013 et du 29 mai 2015.*

*La note DP17-039 relative aux autorisations d'absences pour les parents précise dans son point 3 que les autorisations d'absences aux parents d'enfants malades ne donne pas lieu à récupération, ne font pas l'objet de quotas et qu'il appartient au responsable hiérarchique d'apprécier, en fonction du cas d'espèce et de la situation familiale de l'agent, l'importance d'accorder cette absence.*

*Concrètement les managers de Chinon s'inscrivent dans ce cadre et se positionnent en fonction de la récurrence des demandes, du contexte familial (ex maladie grave d'un enfant...) et en prenant en compte les nécessités de service.*

*L'usage sur le CNPE de Chinon est d'associer systématiquement ce type de congé à la production d'un certificat médical comme le précise le guide de la parentalité. Le bénéfice du congé est accordé indifféremment au père ou à la mère.*

*Après Examen de la situation de Mme X et application des principes rappelés précédemment, la Direction ne donne pas de suite favorable à cette réclamation.*



### COMMENTAIRES CFDT

Le motif initial du refus était le caractère programmé de cette hospitalisation.

Que cherche la direction en refusant ces jours enfant malade ? Que les agents ne préviennent pas à l'avance pour espérer obtenir un pointage en EM, ce qui désorganiserait encore plus le travail de la section...

Alors que dans un cas similaire en 2016 (hospitalisation programmée), les jours enfant malade avaient été accordés à un autre agent, où est l'équité de traitement ?

On voit bien ici qu'entre la politique d'affichage de l'entreprise sur le sujet de l'accompagnement de la parentalité et sa mise en œuvre, il y a un fossé !



## Question CFDT n°5

Dans le cadre de la négociation temps de travail du projet maintenance qui s'ouvre actuellement sur le site de CHINON, et en vertu de l'article du code du travail L2232-12 modifié par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016- art.21 (dite loi travail), la validité de l'accord sera-t-elle subordonnée à un accord majoritaire (c'est-à-dire signé par une ou des OS représentant plus de 50%) ?

Si oui, quel est le pourcentage de représentativité de chacune des OS sur le site de CHINON qui sera retenu pour établir ce seuil des 50% requis pour valider cet accord ?

### Réponse Direction

*Il ne s'agit pas d'une réclamation au sens des dispositions légales qui régissent les prérogatives des Délégués du Personnel.*



### COMMENTAIRES CFDT

#### **Que dit la loi ?**

La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE.

La direction dans un premier temps nous informe en réunion qu'aucune OS n'atteint ce seuil des 50% (conformément aux résultats des dernières élections), pour se rétracter dans un second temps. En effet la base de référence pour le calcul de ce seuil est modifiée, on passe d'un pourcentage calculé sur tous les suffrages exprimés à un pourcentage calculé sur les seuls suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives : c'est-à-dire à CHINON, sans les voix recueillies par « SUD » (car <10%)

A noter la loi travail permet maintenant le recours à un référendum si l'accord est signé par une ou des OS représentatives ayant recueilli plus de 30% aux dernières élections.

## PROCHAINE REUNION DP

LE 28 AVRIL 2017

Vos questions doivent nous parvenir avant le 25 avril

