

## Compte rendu syndical CE UCF Méditerranée

Du 22 mars 2017

Les membres de la délégation CGT ont décidé de lire deux déclarations, une liminaire, et une concernant les dépassements horaires et le respect du repos des 11h00, ensuite avec les autres Organisations Syndicales, lire la déclaration intersyndicale du 21/03/2017, puis de quitter la séance !!!!!

Déclaration liminaire :

*-ot-e décl-atio limi-ai-e pou-ait comme-ce- comme cela,.....*

*Mais nous avons, depuis, retrouvé les touches manquantes,.....*

*seulement les touches !!!*

***La mobilisation du personnel est à la hauteur de la provocation des principaux dirigeants de nos entreprises, accompagnés par l'ensemble des responsables locaux, qui choisissent la stratégie de l'essoufflement du conflit, en lieu et place d'ouverture de réelles négociations et de réponses aux légitimes revendications portées !***

***Les salariés ne sont pas dupes et réclament l'ouverture d'une négociation sur l'augmentation du Salaire National de Base : 0%, c'est une insulte !***

Depuis le 17 janvier 2017, les salariés des IEG de tout le territoire sont mobilisés et organisés dans toutes les entreprises de la branche pour faire aboutir leurs revendications — augmentation du SNB, augmentation des taux de promotion, maintien des sites de proximité, meilleure reconnaissance du professionnalisme, amélioration des conditions de travail et des effectifs en relation avec les besoins dans toutes les unités — avec des actions qui expriment la colère des agents méprisés : passage en heures creuses, dépose des plaques d'immatriculation, blocage de sites, coupures, cartes GSM des concentrateurs retirées, interpellations des directions locales, perturbation sur le déploiement des compteurs Linky et des activités Serval, etc...

Toutes ces actions ont été organisées, planifiées et décidées collectivement par le personnel en grève. Des agents d'exécution aux cadres, en passant par les agents de maîtrise, dans toutes les unités, nous sommes tous concernés.

Les directions d'ENEDIS & de GRDF doivent répondre à la colère des salariés en répondant notamment aux cahiers revendicatifs locaux.

**N'ayez pas la mémoire courte, 2009 n'est pas si loin !**

## **Intox et désinformation de la part des directions, un comportement inadmissible**

Les directions ne savent plus quoi inventer pour discréditer le mouvement de grève et la CGT auprès des salariés, en endossant le rôle de casseur de grève.

Ces pratiques d'un autre temps, sont révélatrices de la fébrilité des directions et cela n'augure rien de bon pour l'avenir et la stabilité des entreprises.

Ce que veulent les agents, c'est du salaire, de la reconnaissance et bien évidemment des NR. L'augmentation des dividendes reversés représente un nombre gigantesque de NR qui pourraient être redistribués dans le personnel.

**LE SERVICE PUBLIC**, ce terme aux valeurs fortes pour les agents et la CGT, est galvaudé par la direction. En effet, celle-ci ne peut pas l'utiliser au moindre coup de vent et en même temps le détricoter quotidiennement en fermant des sites de proximité et en supprimant des emplois statutaires.

## **ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ENEDIS et GRDF**

**Les deux projets d'entreprises vont servir uniquement à faire remonter des milliards d'euros de dividende aux maisons mères.**

**Les agents sont à nouveau considérés comme une variable d'ajustement.**

**Le reste n'est qu'une vague tentative pour justifier l'injustifiable**, c'est-à-dire une rupture majeure par rapport au projet industriel initié depuis une dizaine d'année, pour revenir aujourd'hui à une logique de rentabilité maximale de court terme.

**C'est en effet sur le dos du personnel que se fera l'essentiel des économies !!!!!**

Les élus **CGT** du CE UCF Méditerranée demandent expressément aux directions des différentes unités, en signe de solidarité envers les agents en lutte depuis de nombreuses semaines, de reverser intégralement les compléments de rémunération gracieusement accordés par Enedis & GRDF, ce qui ne serait que justice, car ils ont été **conquis** suite à une forte mobilisation du personnel...

Depuis des années, les directions de nos entreprises abreuvent les agents à coup de milliers d'euros des campagnes de prévention, concernant la qualité de vie au travail, la formation, la sécurité, la mise en place d'une assistance psychologique, très bel exemple d'affichage, propre à une entreprise telle qu'Enedis, mais aujourd'hui, la réalité du quotidien est tout autre, en effet, les différents et nombreux témoignages des agents, suffisent à comprendre ce qu'ils vivent réellement, dans leurs services respectifs.

La nomination de responsables n'ayant pas de connaissance dans leur domaine de prédilection, entraînent donc une perte de crédibilité de ces hiérarchiques.

Les fermetures de services (ACM,BEX) sur Alpes du Sud.

Les fermetures de sites annoncées avec déplacements de population, rallongements de temps de trajet, chamboulements dans la vie privée des agents, où est l'argument tant avancé par nos directions sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée, où est passée la notion de risque routier ?

Aujourd'hui de nombreux agents sont en attente de formation, donc de qualification, et quand, par manque de connaissance ou par précipitation, il se trouve qu'il y a des erreurs de casting qui se

produisent, on peut citer par exemple, des stages d'agents programmés, pour suivre une formation de monteur TST, alors qu'ils n'ont pas fait le stage initial de monteur de base.

La mise en place par nos directions, toujours dans la précipitation de nouvelles structures comme le GPIL, qui contraint les agents à une surcharge de travail, sans réelle formation car rien n'a été prévu pour cela, les agents étant formés sur le tas, sans non plus de descriptif d'emplois (RPP, référence des pratiques professionnelles), engendrant son lot de frustration, de malaise au sein de ce service...

Une rencontre avec les agents du GPIL d'Alpes du Sud a été édifiante sur le malaise global dans cette structure, mais cela la direction n'en fait mot.

Notre direction s'inquiète à juste titre du nombre grandissant d'accidents du travail, qu'elle s'efforce de minimiser, en essayant de les faire passer pour des accidents bénins, voire même de négocier avec les agents des arrangements pour que ceux-ci n'apparaissent pas dans la comptabilisation, cela étant contraire à toute éthique et réglementation. Que dire de la sécurité tant prônée par nos directions, faut-il être si loin de la réalité pour ne pas voir ou ne pas entendre les faits reportés, comment continuer à détourner son regard ou à jouer aux grands seigneurs donneurs de leçon, quand dans le même temps, nous voyons au quotidien, des équipes constituées d'agent n'ayant pas les habilitations adéquates pour exercer leur mission, quand la réglementation du repos des onze heures est bafouée régulièrement,

Quand des agents se retrouvent dans des situations qu'ils ont du mal à maîtriser par manque de connaissance du geste technique par manque d'expérience, que dire du manque de charge de consignation sur le terrain, car le peu et la plupart étant pris à 100% pour le fameux projet « LINKY »

Quand les fameuses SD ne sont pas traitées, dès lors qu'elles dépassent un certain montant

Quelle mascarade, quelle hypocrisie !!!!!

Comment peuvent-ils encore dormir sereinement ?

Nos directions et encadrants ont-ils réellement conscience de la responsabilité qu'ils portent envers les agents ?

Et bien non !!!

Le constat est alarmant, car malgré plusieurs interventions dans les différents IRP (CE, DP et CHSCT), rien n'évolue vraiment, c'est malheureusement tout le contraire qui se produit, elles continuent allégrement à dérouler leurs projets, avec leurs méthodes, quel qu'en soit le prix...

Nous prendrons pour exemple, la caricature à laquelle des représentants syndicaux ont assisté le 20 Mars 2017 à Aix-en-Provence, lors d'un conseil de discipline concernant un agent de l'UCF, qui avait commis un écart lors d'une phase de travail, ce « tribunal » aurait pu conclure à une mise en garde sur des mauvaises pratiques dans un cadre bien défini en permettant à l'agent incriminé de pouvoir dans une démarche de prévention, aller à la rencontre de ses collègues sous couvert de sa direction, comme cela s'est déjà fait à plusieurs reprises, pour promouvoir une démarche pédagogique concernant, des actes de travail en toute sécurité... Et bien non.... la sentence est tombée :

le fautif a été condamné à une mise à pied avec retenu de salaire ! Toujours plus de répression, quelle grande marque de courage de la part des membres de la direction.

D'autant que parmi ces membres de la direction, tous ne sont pas toujours exemplaires, lors de visites sur les chantiers, sans protections adéquates (casque, chaussures de sécurité ...), téléphone au

volant, véhicule de service utilisé en dehors des horaires de travail... Mais oui mesdames, messieurs, membres de la direction les agents ont aussi des yeux, et bien évidemment des photographies !

Mais cet exemple ne pose-t-il pas une question fondamentale, pourquoi sur un principe d'équité et d'égalité de traitement, notre direction ne devrait-elle pas, elle aussi être convoquée devant un ou plusieurs conseils de discipline pour le non respect des principes fondamentaux, du respect de l'intégrité physique et psychologique des agents dans nos différentes entreprises, faut-il croire que dans notre pays, existent encore des zones de non droit où le seul pouvoir fait loi et cela semble être le cas dans nos établissements, la répression à outrance est elle la meilleure des façons de construire le monde du travail de demain ?

Serait-ce là un véritable aveu de faiblesse de nos dirigeants dans l'incapacité de répondre aux revendications du personnel ?

En tout état de cause, que nos directions soient conscientes que les élus CGT feront toujours face aux intimidations, aux coups foireux, aux interprétations de texte, pour assurer et défendre l'intérêt de tous les agents.

**Déclaration CGT au CE UCF Méditerranée du 22 mars 2017 sur le dossier « dépassements horaires et respect du repos des 11h00 du 4<sup>ème</sup> trimestre 2016 (pour avis) »**

La durée de travail effectif maximale ne doit pas dépasser 10h00 par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

- à la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail,
- en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité,
- si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, et dans la limite de 12 heures par jour de travail effectif.

La délégation CGT n'est pas persuadée que les 13 dépassements (5 pour LARO, 3 pour Paca Est, 5 pour Paca Ouest) de la durée maximale des 10h00 par jour du 4<sup>ème</sup> trimestre 2016 ont été effectués dans le cadre fixé par l'accord collectif de 2012.

La délégation CGT n'est pas convaincue que les 10 dépassements (3 pour Paca Est, 7 pour Paca Ouest) de la durée conventionnelle des 12h00 par jour du 4<sup>ème</sup> trimestre 2016 ont été effectués dans le cadre fixé par la réglementation.

La délégation CGT n'est pas sûre que le dépassement de la durée de travail effectif hebdomadaire de 48h00 qui a eu lieu sur Paca Est (52h86) ait eu l'accord de l'inspection du travail.

La délégation CGT espère, M. le président, qu'en tant que représentant de l'employeur et chef d'unité Paca Est, vous avez eu une attention particulière au temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives accordé au salarié dès que son temps de travail quotidien atteint 6h00.

Concernant le non-respect des 11h00, (11 sur LARO), (7 sur Paca Est), Paca Ouest faisant office de bon élève, la délégation CGT rappelle que la durée légale de repos est d'au moins 11h00 consécutives. Ce droit est prévu par le droit Français mais également par le droit Européen.

Certaines activités permettent de déroger au repos quotidien de 11 heures. C'est le cas des activités suivantes :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou entre différents lieux de travail du salarié,
- garde et de surveillance et de permanence caractérisées par la protection des biens et des personnes,
- activités nécessitant d'assurer la continuité du service ou de la production,
- manutention ou exploitation concourant à l'exécution de prestations de transport,
- activités s'exerçant par périodes de travail fractionnées dans la journée,

La durée minimale de repos est alors fixée par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

**Un accord collectif de travail ne peut avoir pour effet de réduire la durée du repos quotidien deçà de neuf heures. (Code du travail article D3131-3)**

Dans le cadre du surcroît d'activité, en l'absence d'accord, il peut être dérogé à la durée minimale de 11 heures, après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail (Code du travail, art. D.3121-16 et D. 3121-18).

En cas d'urgence ou pour certains travaux urgents, l'employeur peut déroger, sous sa propre responsabilité, à la durée minimale de 11 heures. Ensuite il doit informer [l'inspecteur du travail](#) (Code du travail, art. D. 3121-17 et D. 3131-5).

**M. le président, en tant que représentant de l'employeur vous êtes le garant de la santé et de la sécurité de vos agents.**

Petit retour en arrière.

**Sur LARO**, le 19/01/2016 sur le site de Montpellier un technicien n'a eu que 8h45 de repos quotidien.

Le 12/03/2016, un agent du site de Castelnau Le Lez n'a eu que 8h00 de repos quotidien.

Le 16/04/2016 sur Frontignan un agent n'a eu que 8h30 de repos quotidien.

**Sur Paca Est**, le 13/01/2016 sur Menton, un agent n'a eu que 6h00 de repos quotidien.

Le 10/02/2016 sur Antibes, un agent n'a eu que 7h80 de repos quotidien.

Le 29/02/2016 sur Menton, un agent n'a eu que 6h50 de repos quotidien.

Le 15/04/2016 sur Saint Raphael, un agent n'a eu que 8h00 de repos quotidien.

Le 30/04/2016 à la Seyne /Mer, un agent n'a eu que 8h80 de repos quotidien.

Le 25/05/2016 à Sollies Pont, un agent n'a eu que 8h00 de repos quotidien.

Le 05/06/2016 à Antibes, un agent n'a eu que 7h80 de repos quotidien.

Le 06/06/2016 sur Sollies Pont, un agent n'a eu que 8h00 de repos quotidien.

Le 17/06/2016 à Draguignan, un agent n'a eu que 6h50 de repos quotidien.

Le 22/06/2016 à la Seyne /mer, un agent n'a eu que 8h00 de repos quotidien.

Le 08/07/2016 sur Sollies Pont, un agent n'a eu que 8h02 de repos quotidien.

Le 08/07/2016 sur Saint-Raphaël, un agent n'a eu que 8h77 de repos quotidien.

Pour terminer, le 03/09/2016, là on atteint des sommets, sur Sollies Pont, un agent n'a eu que 5h17 de repos quotidien.

Dans le document que vous nous présentez aujourd'hui, le 5/10/2016, toujours sur Sollies Pont un agent n'a eu que 8h50 de repos quotidien.

Si on fait le compte, l'article D3131-3 du Code du travail qui stipule que le repos de 11h00 quotidien ne doit pas être inférieur à 9h00 n'a pas été respecté 17 fois sur l'année 2016.

De ce fait, des agents ont subi un préjudice pour lequel vous devez porter réparation même si un repos compensateur a été accordé (Arrêt cour de cassation du 18 février 2016).

Ainsi, tout salarié qui s'estime lésé dans son droit au repos peut saisir la juridiction prud'homale afin de réclamer réparation. Le montant des indemnités étant laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond.

**L'employeur doit respecter son obligation de sécurité de résultat et doit permettre à ses salariés de bénéficier de leur repos quotidien minimal. M. le président, en tant que représentant de l'employeur vous n'avez pas respecté votre obligation de résultat à 17 reprises sur l'année 2016.**

**Depuis plusieurs années, des alertes ont été données par la délégation CGT sur les entorses régulières et récurrentes au Code du travail concernant les dépassements horaire et le non-respect du repos des 11h00. Il s'avère qu'encore une fois ces alertes n'ont pas été entendues.**

**La délégation CGT ne peut pas accompagner ces dérives fréquentes au non-respect du Code du travail de la part de l'employeur dont vous êtes le représentant M. le président, et de ce fait se voit dans l'obligation de donner un avis négatif sur ce dossier.**

## **VOS ELUS CGT**

***Philippe CARRIE, Nadine FARAUDI***

***David GOMEZ-FUENTES, Eric LEBUZULIER***

***Alain PICCIRILLO, Sébastien RAYA***

***Patrick SANTO, Christophe SIMAC***

***Marcello TOSCANO***