



Journal du syndicat FO de la DIT

Déménagement: où en sommes nous ?

Suite au CMP du 21 juin, la Direction de la DIT persiste dans sa volonté de déménager et a choisi unilatéralement le site de Nanterre. Toujours d'après la Direction, ce site "*pénalise le moins les agents de la DIT*", alors que la Direction nous indique que pour une grande majorité d'entre nous le temps de trajet va être fortement augmenté.

Nous, représentants FO du personnel, ne sommes pas convaincus de la nécessité de déménager. Une majorité des agents s'est déclarée opposée à ce déménagement. Le dossier présenté au CMP ne nous convainc pas davantage.

Le CMP a adopté, par 14 voix pour et 2 abstentions de la CGC, une demande d'expertise.

A la demande du CMP, cette expertise portera sur les motivations de la Direction pour justifier le déménagement, ses conséquences sur l'organisation et les conditions de travail d'une part, sur les enjeux économiques d'autre part.

La décision définitive ne pourra intervenir qu'après les conclusions de l'expertise.

Monsieur Marcel Farge, membre du CMP a été mandaté pour mener conjointement avec le cabinet Emergence l'expertise qui débutera le 5 septembre.

Ayant eu connaissance de l'ordre du jour du Conseil de la Mairie de Paris, devant donner autorisation au Maire de Paris de signer la promesse de vente du terrain sur lequel est située la tour, nous avons écrit aux conseillers municipaux de la Mairie de PARIS le 6 juillet dernier.

Nous avons assisté à la séance du Conseil Municipal de Paris du 12 juillet où il a été donné accord au Maire de Paris pour signer la promesse de vente du terrain à la société VALPAR IMMO, filiale constituée par EDF et BOUYGUES. Le prix du terrain et les droits à construire s'élèvent à la somme de 58,25 Millions d'euros.

Les informations communiquées aux représentants du personnel ne sont pas complètes. S'agirait-il bel et bien d'une opération uniquement financière à laquelle se prête la Direction qui prétend que le déménagement est inéluctable ?

Le traité de concession entre EDF et la ville de Paris arrivant à échéance le 31 décembre 2009 nous ne comprenons pas pourquoi notre Direction veut anticiper cette échéance.

Pour la Direction le choix de Nanterre.

1. C'est un site attractif, qui permettra de favoriser des embauches.
2. Qui regroupera tout le personnel de la DIT.
3. Qui permettra de se rapprocher de nos commanditaires.
4. Qui sera le moins pénalisant pour les agents.

Pour Force Ouvrière le choix de Nanterre.

1. Un site attractif est un lieu qui est desservi correctement par les transports en commun, navettes, métro, tramway, RER et Bus à proximité du lieu d'habitation pour une majorité d'agents.

2. Les agents des sites de Clamart et Orléans vont se trouver plus éloigné du reste de la DIT.

3. Tous nos commanditaires seraient donc basés à la Défense et à Nanterre? Et comment faisons-nous depuis des années ? Le STI, la DSII et maintenant la DIT basés à Issy les Moulineaux n'avaient pas de clients !

La direction sait-elle qu'en 2005 plus de 50 % des Français sont connectés à ADSL, et que de grandes entreprises ont mis en place le télétravail.

(France Télécom, pionnier dans le domaine du télétravail, utilise sa propre solution de travail collaboratif : «Business everywhere». «Grâce à un kit de connexion très simple, les salariés peuvent se connecter de chez eux, de l'aéroport ou de l'hôtel, à l'intranet et à Internet, explique Yves Tirod, responsable du programme. Plus besoin d'être un as de l'informatique ; 4 000 de nos salariés utilisent cette solution.»)

(«Le e-travail est inscrit dans les gènes de Hewlett-Packard (HP), explique Pierre Farouz, directeur des ressources humaines. 500 de nos 5 000 salariés pratiquent le télétravail. Chacun décide au cas par cas de son emploi du temps.») etc....

4. Actuellement 24% des agents ont un temps de trajet de plus de 60 minutes, ce chiffre va plus que doubler en passant à 56%, est-ce cela le moins pénalisant ? **Quelles vont être les solutions proposées à ces 448 agents ?**

Pour Force Ouvrière, aucun des arguments de la Direction ne tient la route comme nous le démontrons.

Ils veulent faire une opération financière sur le dos des agents.

Si la direction respectait les agents



Elle chercherait un nouveau lieu de travail à Issy les moulineaux

Les 32 heures à la DIT

Un certain nombre d'avenants à l'accord 35 h pour les équipes qui ont été consultées et qui continuent de travailler aux 32h collectives ont été regardé lors du CMP de la DIT du 10 juin.

La plupart de ces équipes qui ont été reconsultées étaient déjà à 32h collectives ; Pour certains département les 32 h collectives sont à la maille du département c'est le cas pour MEP, les autres avenants étaient pour les équipes CCIE, Expertises et solutions et EISTEL du Département DAS l'équipe comptabilité générale entreprise du département SI Gestion et l'équipe achat du département SI Achat. . Nous avons demandé que la consultation soit faite dans toutes les équipes de la DIT conformément à l'accord global de la DIT .

M Le Turdu nous a répondu qu'il fallait qu'il y ait un projet d'équipe pour qu'une consultation soit faite dans une équipe à 35h. A la question sur une éventuelle consultation suite a un déménagement d'équipe a cause de l'allongement du temps de trajet la Direction nous a répondu que ce n'était pas prévu dans l'accord. On voit bien comment la tendance originelle sur la réduction du temps de travail a été inversée. Au démarrage on organisait une consultation et ensuite le projet d'équipe en fonction du résultat de la consultation.

Toutefois, après avoir débattu, il a été convenu que si dans une équipe ou à la maille d'un département, une majorité d'agents demandait de passer aux 32h00 collectives, il devait y avoir un projet d'équipe et une consultation sur la durée de travail dans l'équipe.

Le fait que les équipes soient à 32h collectives entraîne une baisse de la masse salariale nous demandons qu'il y ait des embauches dans les équipes qui sont passées aux 32h collectives.

L'été meurtrier pour les salariés

C'est l'été de tous les coups tordus pour le monde du travail, et de la spoliation des citoyens du bas. Jugez vous-mêmes, privatisation de GDF, des autoroutes, et en prévision celle de EDF, en clair pour les comptables, substitution d'une rentrée régulière pérenne et indexée par une rentrée exceptionnelle une seule fois. Affectation des fonds en majeure partie à des dépenses de fonctionnement au détriment du remboursement de la dette ou de l'investissement (on sacrifie le bilan pour le compte d'exploitation de l'année en cours).

Ajoutez la promotion de la précarisation du travail et l'atteinte au code du travail avec le dispositif nouvelle embauche. Comme si cela ne suffisait pas, attaque en règle sur le temps de travail avec l'amendement Fourgous qui, en imposant le forfait jour à l'ensemble des « salariés qui réfléchissent en terme de mission et non de temps de travail », permet de faire sauter le verrou de la durée hebdomadaire !

LE STATUT DES AGENTS PIETINE

« **EDF : un autre regard sur le handicap** », se vantait récemment l'entreprise dans un communiqué interne, opportunément ressorti des tiroirs par les syndicats. Et quel regard ! Le 27 juillet, la direction du centre EDF de Villejuif envoyait, par courrier, à un magasinier souffrant d'une inaptitude physique reconnue par la COTOREP, une convocation pour un **entretien préalable à licenciement**.

Aucune faute ne lui est reprochée : ni mesure de discipline, ni erreur grave. Victime d'un accident du travail en 1998, l'agent, qui dispose de plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, se trouve face à un licenciement « sec ».

Une procédure qui, reste sans précédent dans les annales d'EDF-GDF.

Grâce à la pression des agents, la direction a dû faire machine arrière, mercredi, le jour même de l'entretien préalable à licenciement. **Mais par son caractère de première, cette tentative a de quoi inquiéter tous les agents...**

La direction paraît, à l'occasion de la transformation juridique des entreprises, décidée à piétiner les statuts des agents de l'ex-entreprise nationale.

Jusqu'à présent, chez EDF, on n'était pas soumis au code général du travail, mais à une réglementation spécifique négociée dans les années d'après-guerre et établissant le statut des agents d'EDF-GDF.

Or, la lettre reçue par l'agent aujourd'hui menacé se réfère à un « licenciement », alors que le terme n'existe même pas dans les textes internes se référant à des « mises en inactivité ». Dans cette affaire, aucune des procédures en vigueur n'a été respectée : la direction, avant de renvoyer un salarié, doit impérativement réunir une commission paritaire du site (composée de représentants des salariés et de la direction), puis consulter le conseil supérieur national du personnel (CSNP).

Lorsqu'elle entame une démarche à l'encontre d'un salarié handicapé, elle a l'obligation supplémentaire de convoquer la sous-commission du handicap. Mieux : le statut des agents EDF spécifie que si un employé ne peut pas garder son poste pour cause de handicap, la direction doit le former et lui proposer un travail, éventuellement sur un autre site. « Les commissions sont là pour une raison, elles permettent à tous les salariés de vérifier que la direction cherche effectivement une solution pour le travailleur handicapé ».

A la dernière minute, la direction sous la pression a annulé le licenciement et annoncé qu'elle étudierait des mesures de reconversion pour l'agent reconnu inapte. Une victoire, mais la méfiance demeure.

« Si elle était parvenue à renvoyer notre collègue reconnu par la COTOREP, elle n'aurait plus eu aucune raison d'appliquer le droit statutaire en matière de licenciement. »

