

**Compte Rendu du 2 juillet 2009****VOS REPRESENTANTS**Membre TITULAIRE CCE  
**Bernard MALATERRE**Membre Suppléant CCE  
**Josette MONBORGNE**Représentant Syndical CCE  
**Jacques HUGUET****ORDRE DU JOUR****1°/Approbation du PV  
du 28 mai 2009****2°/Projet d'accord sur  
le temps de travail des  
Cadres (pour avis)****3°/Orientation Générale  
de la Formation (pour  
avis)****1°/Approbation du PV du 28 mai 2009**

PV adopté à l'unanimité

**2°/Projet d'accord sur le temps de travail des Cadres (pour avis)**

**La loi du 20 Août 2008 fait de l'accord collectif d'entreprise la norme organisatrice de la répartition du temps de travail des salariés et a pour objectif de favoriser le recours aux heures supplémentaires.**

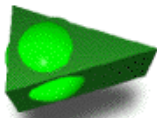
Pour cela, elle réaffirme la possibilité de fixer le contingent d'heures supplémentaires par accord d'entreprise en supprimant le mécanisme du repos compensateur au profit du dispositif conventionnel, en aménageant le repos compensateur de remplacement.

Pour mémoire, FO Energie et Mines a été signataire en janvier 2009 de l'accord sur le temps de travail. Cet accord « mort né », du fait de la règle des 30 % se décline à présent en un accord catégoriel reprenant en grande partie le chapitre sur le temps de travail des cadres du précédent accord.

FO Energie et Mines s'est engagée dans ce processus de négociations en gardant à l'esprit que nombreux sont les cadres qui vivent de rythmes de travail élevés, marqués par des tensions permanentes, sources de difficultés multiples : stress, pressions, surcharges de travail...

Certains points méritent d'être soulignés :

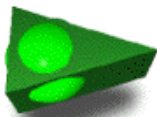
- Le forfait annuel jours, est fixé à 202 Jours, le code du travail prévoyant un seuil maximum de 218 jours travaillés par an.
- Les 23 jours JRTT, issus des accords de 1999 sont maintenus.
- La durée de travail journalière ne pourra excéder 10 Heures (importance de fixer un plafond). Est-il utile de rappeler que cette disposition est absente dans les dispositions relatives aux forfaits jours.
- Les cadres autonomes sont autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés, dans la limite de 212 jours, plafonné annuellement à 225 jours.
- Au-delà de 202 jours, les salariés bénéficieront d'une majoration de 15 % soit une amélioration de 5 points en comparaison à la loi. Celle-ci sera portée à 25 % au-delà du 212<sup>ème</sup> jour.



- La prise en compte des variations de charge de travail et les déplacements du cadre se voient rétribués par une prime comprise dans une fourchette de 0 à 6,5 %. Elle est indépendante de la rémunération de la performance attribuée en fonction de l'atteinte des résultats contractualisés.
- Les salariés en célibat géographique auront la possibilité de travailler dans des locaux professionnels plus proches de leur domicile familial, voir travailler chez eux.

FO Energie et Mines émet un avis favorable au projet d'accord proposé, il permettra de mieux cadrer l'utilisation du forfait au sein de l'entreprise et aux salariés cadres de bénéficier d'un accord plus favorable que le texte de loi.

Le nouveau système, plus réaliste, est en adéquation avec l'organisation de nos entreprises. Il permettra de contribuer à ce que chaque cadre qui le souhaite puisse construire et rendre compatible ses projets personnels et ses contraintes professionnelles.



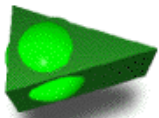
### 3°/Orientation Générale de la Formation (pour avis)

Avant d'aborder le dossier sur les orientations de formation professionnelle 2010-2012, FORCE OUVRIERE tient à faire remarquer que le bilan de formation 2008, n'a pas répondu en partie aux ambitions que l'entreprise s'était fixée en effet 5,49 % seulement de la masse salariale a été dédiée à la formation, pour FO cela est plus qu'insuffisant.

Quelques exemples :

- Les formations développant les compétences restent largement en retrait et ne représentent que 5 % de l'ensemble des formations contre 73 % pour les formations d'adaptation aux postes. A travers ces ratios nous constatons que « la préparation à l'avenir » n'est pas garantie.
- Les heures de formation du personnel féminin ne représentent que 10,5 %.
- Le DIF quant à lui, qui représentait 3,5 Millions d'heures disponibles, n'a été utilisé qu'à hauteur de 12 500 heures soit 0,35 %.
- Un nombre important d'agents n'ont pas suivi de formation depuis au moins 3 ans.

Après ce constat, les orientations générales de formation triennale d'ERDF pour la période 2010 - 2012, doivent être à la hauteur des ambitions de l'entreprise, pour rappel nous précisons les obligations de l'employeur que précise le code du travail dans ses articles L 2323.27 - L 2323.33 - L 6331.12.

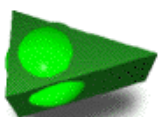
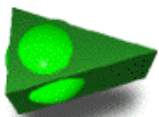


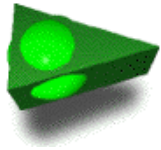
La consultation suppose :

- En premier lieu, un diagnostic de la situation de l'entreprise quant à ses perspectives économiques, à l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies, à ce titre quelle est l'incidence du TURPE 3 sur la formation ?
- En second lieu, que la formation soit envisagée comme l'un des éléments de réponse possible aux problèmes posés par la situation de l'entreprise. Ces orientations doivent prendre en compte les résultats de l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

La lecture du document, nous laisse interrogatifs sur divers points à savoir :

- le nombre de formations (2008) PS CADRES (11), PROCADRES (10) et APMC (27) nous semblent très largement insuffisant eu égard à l'effectif d'ERDF. Quand sera t-il avec l'arrivée de « TREMLIN EDF » ?
- Quelle est l'ambition en termes de formations promotionnelles puisque vous placez le salarié comme co-acteur de son parcours de formation.
- Concernant l'intégration des jeunes embauchés vous nous annoncez un retour d'expérience sur 2008, alors que celui là aurait déjà dû être réalisé.
- Concernant l'alternance, vous affichez 3 % comme une politique volontariste alors que c'est une obligation légale, la loi évoluera vers 4 à 5% dès l'année 2010, pourquoi ne pas tenir compte dès maintenant de cette évolution ?
- concernant les contrats en alternance, la FNEM FO, demande l'embauche systématique dès l'obtention du diplôme. A ce propos nous réitérons le souhait que les formations soient dispensées comme par le passé par le CFA interne.
- Concernant la professionnalisation des salariés dans leur emploi, combien d'agents ont eu la possibilité d'évolution en GF ? Quelles ambitions affichez-vous pour la période 2010-2012.
- Concernant les butées, combien d'agents sont actuellement au plus haut GF de leur plage ?
- Sur les démarches des transferts de savoirs, que comptez-vous mettre en œuvre concrètement ?
- Construire des parcours professionnels : il serait bon de revoir la formulation au lieu de « ERDF clarifiera au fur et à mesure des réflexions sur la GPEC... » par « ERDF clarifiera en 2010, et en tenant compte des réflexions sur la GPEC... »
- Garantir la formation de tous les salariés : Il est mentionné que les compétences des salariés expérimentés feront l'objet d'une attention particulière, quelles seront validées et renforcées. Comment ?





Mémo Prochain CCE le  
24 septembre 2009

- Revoir la formulation de la 1<sup>ère</sup> ligne « ERDF garantira l'accès... » par « ERDF accompagnera et garantira l'accès... » La FNEM FO rappelle qu'il s'agit là d'un droit pour les salariés.
- Concernant les formations promotionnelles cadres FPCAE et maîtrise FPMAE, combien de formations sont-elles envisagées, y a-t-il eu des candidats en 2008/2009. Quelles sont les prévisions pour 2010-2012 ? Quels sont les recours possibles à un refus unilatéral de la hiérarchie ?

Toutefois FO énergie et mines donne un avis favorable aux orientations

## CALENDRIER CCE ErDF 2009

Octobre	Novembre	Décembre
22-10-2009	19-11-2009	17-12-2009

Construisons  
**notre avenir**

[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)