

Réorganisation des USR : ⇒ Vers un volet social...



Ce Jeudi 18 Janvier 2018, les Directions USR & GRDF nous présentaient une « décision » sur les mesures d'accompagnement social du projet d'évolution des métiers supports et logistiques du Service Commun. Nul besoin d'une lecture approfondie pour constater rapidement l'absence d'une volonté d'un « accompagnement social » à la hauteur de la Réorganisation engagée.

En premier lieu, le « Référentiel des mesures d'accompagnement des réorganisations » signé en 2010 est appliqué partiellement, et les quelques « autres » propositions ne prennent pas en compte tous les impacts qui découlent de cette importante transformation. Analyse et propositions FO...

REFERENTIEL DES REORGANISATIONS DE 2010

Tout d'abord, FO Energie réclame que ce volet social fasse l'objet d'une véritable négociation, et non d'une simple « décision » des Employeurs. Si tel était le cas, il leur appartiendra d'assumer seuls ces mesures que nous jugeons inadaptées.

Par ailleurs, tout en faisant référence à l'Accord de 2010 sur l'accompagnement social des Réorganisations, la Direction n'en intègre toutefois que quelques mesures, excluant ainsi la prime de **Mobilité prioritaire géographique** (4 mois de salaire brut), la prime de **Mobilité prioritaire fonctionnelle** (2 mois de salaire brut) et le **dispositif de compensation de perte de primes** liées à l'exercice d'une fonction.

FO ENERGIE PROPOSE D'ALLER PLUS LOIN

L'accord sur les Réorganisations signé en 2010 n'est qu'un « seuil » de référence des mesures que l'Entreprise peut mobiliser pour accompagner dignement les agents.

FO Energie demande que le volet social soit complété par :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - RPC : Compensation de la perte RPC en élargissant le bénéfice des dispositions de la DP 20-159 relatives à la compensation de perte de prime, - ATT : Etalement sur 3 années au lieu des 2 proposées et prise en compte de l'année calendaire plutôt que civile, - Fin de Carrière : Mise en place de deux types de dispositifs particuliers : l'un relevant de l'accompagnement du départ à la retraite (NR dédiés), l'autre du congé de fin de carrière, - Agents en Exécution : Mise en place d'une démarche spécifique de formation prévoyant un bilan de compétences et un plan de formation/reconversion dédié, - Managers : Proposition d'un dispositif dédié avec notamment accompagnement du changement, parcours professionnel, formation, télétravail et co-working, - Télétravail : prise en compte du dernier Accord signé à Enedis pour favoriser les accompagnements individuels et répondre aux agents non mobiles géographiquement. | <ul style="list-style-type: none"> - Allongement temps de trajet : FO demande que le calcul de la situation avant et après intègre un éventuel passage par la crèche/garderie ou la nounou, - AIL : FO propose qu'un changement d'emploi sans changement de résidence entraîne un nouveau départ de l'AIL pour une nouvelle période de 10 ans. - Contingent GF/NR : Il est impératif qu'une enveloppe supplémentaire soit dédiée à la réorganisation des USR, - Handicap : la mobilité de chaque salarié en situation de handicap doit faire l'objet d'une instruction multidisciplinaire associant, médecin du travail, correspondant national « handicap », correspondants locaux et chargés de mission RH des entités cédantes et prenantes. - Primes d'Adaptation et changement métier : FO exige que l'éligibilité à ces primes soit définie en amont de la réorganisation et selon les différents scénarii possibles (changement ligne métier, changement d'Entreprise, etc.). Il faut mettre un terme aux « trop nombreuses » interprétations. |
|---|---|