

ORDRE DU JOUR

1. Clause de revoyure triennale de l'Accord spécificités des Métiers
2. 8 Suggestions de portée générale sur le respect plein et entier des prérogatives de CSP
3. Calcul de représentativité et Attribution de siège consultatif
4. Présidence de CSP

1. CLAUSE DE REVOYURE TRIENNALE DE L'ACCORD SPÉCIFICITÉS DES MÉTIERS

C'est la deuxième fois que les employeurs et les organisations syndicales procèdent à ce processus de revoyure triennale depuis l'Accord de 2010 sur les Spécificités des Métiers.

Le 1^{er} examen avait eu lieu en avril 2015 et avait généré des modifications pour créer 150 familles et des taux de services actifs différents.

Aujourd'hui la consultation est la dernière étape dans les IEG.

Deux CPB ont eu lieu au 31/05/2018 et au 27/09/18 pour ouvrir les concertations d'entreprises de branche. Il en résulte qu'aucune entreprise n'a fait de demandes spécifiques d'évolution de grille du référentiel, ou de fourchettes de taux, ou de nouvelles familles de métiers.

Les créations de nouveaux emplois ont été créées aux familles de métiers existantes. C'est pourquoi les employeurs proposent de laisser le référentiel en l'état.

Aucune remarque n'a été faite contre cette proposition.

Pour mémoire : FO n'a pas été signataire en 2010 de cet Accord spécificité des Métiers qui n'était en soi ni nécessaire ni obligatoire et qui a produit les effets néfastes que l'on connaît.

2. 8 SUGGESTIONS DE PORTÉE GÉNÉRALE SUR LE RESPECT PLEIN ET ENTIER DES PRÉROGATIVES DE CSP

8 Suggestions de portées générales (dont 6 émanant conjointement de tous les syndicats du RTE) ont été transmises à propos des prérogatives des CSP et le maintien des GF dans les emplois vacants.

Pour FO, en CSP une consultation doit toujours être mise en place. Au regard de la PERS 212 et du Chapitre 3 de l'Accord de branche du 09/10/2007, la consultation s'entend de l'organisation d'un débat permettant à la CSP d'examiner les conditions d'aptitudes des candidats et d'émettre un avis éclairé.

Pour le Président, le respect de la PERS 212 va de soi. Les modalités de mise en œuvre peuvent évoluer sans priver, pour autant la CSP, du débat du contenu de l'emploi.

Les employeurs d'Enedis indiquent que si l'expérimentation du dossier fluidité devait se terminer au 31/05/18, elle se poursuit jusqu'à fin 2018. Une transposition de ce dossier doit voir le jour au 1^{er} janvier 2019 sous forme d'une Note de politique Mobilité Compétence. L'objectif est de donner automatiquement à tous les salariés, une aptitude sur leur GF de postulation pour faciliter la mobilité.

FO souligne la problématique de ces aptitudes automatiques qui empêchent le débat et donc d'émettre un avis éclairé. L'effet pervers de ce procédé est également de générer une incompréhension des agents lorsque tous les candidats, quels que soit leur GF de postulation, sont tous déclarés aptes, mais qu'aucun candidat n'est retenu... Les employeurs indiquent que ce dossier est inscrit au CCE d'Enedis du 15/11/2018. Il précise également qu'une réunion préparatoire à chaque CSP peut être faite entre le RH et les OS sur les indications et aptitudes des postes. Un retour est également fait au salarié de façon écrite.

Afin de pouvoir concilier le dossier fluidité avec les prérogatives de la CSP et donc l'application des textes, FO s'enquiert de savoir qu'est-ce qui empêcherait le dossier fluidité d'indiquer les réelles aptitudes ou non aptitudes en CSP ?

Le Président indique que les aptitudes conférées à tous les candidats ne privent pas les échanges sur les conditions de ces aptitudes.

Les OS indiquent qu'il n'existe pas d'équité entre les salariés dans la mesure où aujourd'hui un agent ne rentrant pas dans l'expérimentation aura une vraie aptitude ou inaptitude contrairement aux autres salariés qui sont tous déclarés aptes même s'ils ne le sont pas.

FO précise que la pers 212 indique que la « Commission examine les aptitudes de chaque candidat à occuper le poste à pourvoir et formule son avis » et que, selon la Convention du 31/03/1982, chaque poste doit être rattaché à un groupe fonctionnel (GF).

Les employeurs, pour justifier leur décision de ne pas indiquer de GF sur les postes à pourvoir au RTE, et d'attribuer des NR à d'autres dates qu'au 1^{er} janvier s'appuient sur la DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) qu'ils ont édicté au RTE. Pour eux l'aptitude s'entend sur la tenue à tenir l'emploi.

Pour FO, cela revient à ce que l'agent postule à l'aveugle sur un poste en ne sachant pas, s'il est retenu, à quel GF il sera pris.

Les OS précisent que cette disposition est anti statutaire.

3. CALCUL DE REPRÉSENTATIVITÉ ET ATTRIBUTION DE SIÈGE CONSULTATIF

L'accord de branche de 2007 précisait les modalités d'obtention de sièges consultatifs en CSP en fonction de la représentativité des OS.

La Loi de 2008, aujourd'hui applicable dans toutes les entreprises, précise les modalités pour les IRP. Pour les employeurs, le siège consultatif n'est conféré que si une OS est représentative sur les 3 collèges, sauf s'il s'agit d'un syndicat catégoriel.

Pour FO, les CSP sont des organismes statutaires. Par conséquent, le texte de 2008 ne lui est pas applicable.

Il ne peut s'appliquer que pour les IRP (CCE/CE/DP/CHSCT) qui sont des organismes légaux.

FO rappelle qu'elle a toujours considéré que toutes les organisations syndicales représentatives au plan national devraient pouvoir siéger dans toutes les CSP.

Le débat est aussi ouvert sur le périmètre de la représentativité.

4. PRÉSIDENTE DE CSP

La question était de savoir si la présidence d'une CSP doit-elle être tenue par un agent statutaire ou non ?

Les employeurs indiquent que cela n'est pas obligatoire.

Pourtant la pers 212 précise que seuls les agents statutaires peuvent siéger en CSP.

De façon globale il est souligné tant par les employeurs que les OS, que l'objectif 1^{er} du Président de la CSP est le respect et l'application des textes.

La prochaine CSP Plénière devrait se tenir en juin 2019.