

Accord sur les processus de concertation relatifs aux réorganisations à EDF et Gaz de France

EDF et Gaz de France ont toujours adapté leurs organisations pour assurer leurs missions de service public dans les meilleures conditions techniques, économiques et sociales, et répondre à leurs diverses contraintes externes. L'ouverture des marchés de l'électricité et du gaz, le développement de la concurrence, la réponse à la diversité des attentes des clients, marquent une nouvelle étape qui nécessite d'adapter les organisations d'EDF et de Gaz de France.

Les signataires de l'Accord de principe du 12 janvier 2004 ont affirmé leur volonté commune :

- de renforcer le dialogue social, facteur essentiel de la réussite des deux entreprises
- d'amplifier les pratiques et moyens visant à garantir l'emploi

C'est dans ce cadre qu'a été réalisé un bilan contradictoire des processus de concertation et des mesures d'accompagnement à l'occasion des réorganisations. Le diagnostic a mis en évidence les principaux facteurs de succès et les bonnes pratiques dans la conduite du changement que constituent l'anticipation, la concertation, l'information et la communication envers les agents, l'accompagnement individuel et collectif, la réalisation d'un retour d'expérience.

Les réorganisations engagées actuellement sont complexes et profondes. Elles nécessitent une recherche permanente d'adéquation des compétences avec les emplois afin de garantir le plein emploi interne. Aussi est-il essentiel pour les signataires de développer la compréhension par tous les agents des enjeux industriels et sociaux des Entreprises et d'apporter aux agents concernés par les réorganisations une meilleure visibilité sur leur avenir et leurs futures activités.

Les signataires définissent une démarche de conduite des réorganisations, articulant une étape de concertation avec les Organisations Syndicales et une étape de consultation des institutions représentatives du personnel, autour de la mise en œuvre des réorganisations à venir et cela sans préjuger de l'avis des Organisations Syndicales sur celles-ci.

Les signataires ré-affirment l'importance d'une information et d'un dialogue de qualité entre la Direction et les Organisations Syndicales et au sein des institutions représentatives du personnel permettant d'anticiper et d'enrichir les projets présentés.

Le présent Accord définit des principes communs de concertation applicables aux réorganisations définies à l'Article 1.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including the number 1/3.

Article 1 : Les Réorganisations concernées

Sont concernées par le présent Accord les réorganisations à l'échelle des Entreprises, Branches, Métiers, Directions, Divisions, Unités ou Sous Unités destinées à être soumises à la filière CMP.

Article 2 : Le processus de concertation en amont des réorganisations.

Les signataires conviennent de mettre en œuvre un dispositif de concertation en amont et à l'échelle des réorganisations envisagées et ce dans le respect des prérogatives propres aux I.R.P.

Dès qu'un projet de réorganisation entrant dans le champ de l'article 1 est envisagé, le management de l'entité pilote du projet prend l'initiative d'ouvrir un processus de concertation avec les Organisations Syndicales afin de présenter un premier diagnostic et les grandes lignes du projet. Ce processus de concertation est adapté à la réorganisation envisagée et prend en compte les délais de mise en œuvre. Si le projet est de portée nationale et/ou inter-direction ce processus de concertation est initié au niveau de décision du projet de réorganisation et il est décliné localement dans toutes les entités impactées pour le champ qui les concerne.

Afin de garantir la meilleure efficacité au processus de concertation, la Direction indique aux Organisations Syndicales les interlocuteurs sur le projet de réorganisation. Pour leur part les Organisations Syndicales indiquent à la Direction les interlocuteurs qu'elles désignent pour assurer la concertation liée à cette réorganisation. Ces interlocuteurs ont en charge l'information des autres parties prenantes du projet.

Le processus de concertation comporte notamment :

- Un débat sur les enjeux industriels et sociaux qui conduisent à envisager une réorganisation, et sur les objectifs poursuivis, notamment en matière de qualité de service et de productivité, ainsi que sur l'adaptation aux contraintes externes,
- Une information sur le périmètre et le contenu du projet envisagé,
- L'étude du calendrier de déroulement du processus de concertation prenant en compte les délais nécessaires à la mise en œuvre des différentes phases du projet,
- L'examen en relation avec ce calendrier de l'articulation des différentes consultations des instances représentatives du personnel et ce sans préjudice des compétences de celles-ci,
- L'identification des impacts sur les accords collectifs en vigueur : accord d'intéressement, accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, ...
- L'identification des impacts à caractère collectif sur les agents (lieu de travail, suivi médical, rattachement CMCAS, suivi des personnels handicapés...), dans le cadre des textes en vigueur,
- L'information indispensable de tous les agents sur le projet de réorganisation, ses impacts et son déroulement,
- L'analyse, le cas échéant, des conséquences du projet sur l'implantation des organismes statutaires et les éventuelles propositions d'adaptations à présenter à la CSNP pour l'implantation des CMP et CSP, au CMP pour l'implantation des CHSCT et des Sous-CMP.
- La programmation de la (des) réunion(s) de bilan de déroulement de la réorganisation qui doi(ven)t permettre d'établir un retour d'expérience.

BS / LM 2/3 A

Les signataires du présent Accord expriment la volonté que les partenaires qui engagent un processus de concertation à l'occasion d'une réorganisation le formalisent par un texte reprenant les engagements communs. Les partenaires mettent en place un comité qui a en charge le suivi de ces engagements communs ainsi que l'examen a posteriori du déroulement de la réorganisation jusqu'à son terme. Les travaux du comité de suivi alimentent utilement le processus de consultation des organismes concernés.

Article 3 : Dispositions finales

Il est institué un groupe national de suivi du présent Accord. Il veille au respect du dispositif prévu par le présent Accord à l'occasion des réorganisations conduites dans les Entreprises. Ce groupe national de suivi se réunit deux fois par an.

Le présent Accord est applicable pour toutes les réorganisations dans les Entreprises EDF et Gaz de France.

Cet Accord porte sur les processus de concertation relatifs aux réorganisations. Il se substitue au chapitre 1 de la note N 70-48. Il ne remet pas en cause l'application des mesures d'accompagnement individuelles inscrites dans les textes en vigueur.

Les signataires ont la volonté de parvenir à un Accord portant sur la mobilité fonctionnelle et/ou géographique et les mesures d'accompagnement individuelles et collectives lors des réorganisations. En cas d'échec de cette négociation les textes en vigueur resteront applicables.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

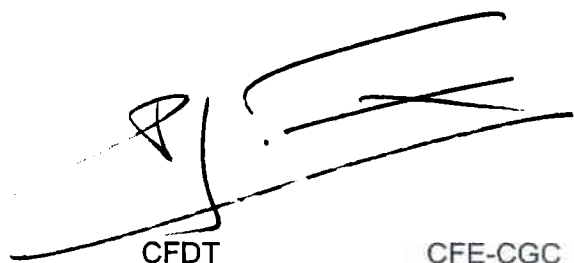
Il pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L.132-7 du code du travail et pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues à l'article L 132-10 du code du travail et fera l'objet des mesures de publicité prévues à l'article L.135-7 du code du travail.

Fait à Paris, le **05 AVR. 2005**

Le Président d'Electricité de France
Pierre GADONNEIX

Le Président de Gaz de France
Jean-François CRELLI



CFDT



CFE-CGC



J.-M. Elchior

CFTC

CGT



V. Lehouc

CGT-FO