

- travailler moins pour vivre mieux -  
**le combat de SUD à EDF-DTG**  
**pour les 32h collectives**  
10 années de lutte syndicale intense !

à Grenoble, le 6 mai 2022

**ÉDITO...**

Depuis une vingtaine d'années, l'entreprise EDF est schizophrène, et contraste parfois entre propositions humanistes d'avant-garde et régressions sociales brutales. Dans le domaine du temps de travail, pourtant, tout avait bien commencé, dans cette histoire en cours qui dure depuis plus de vingt années :

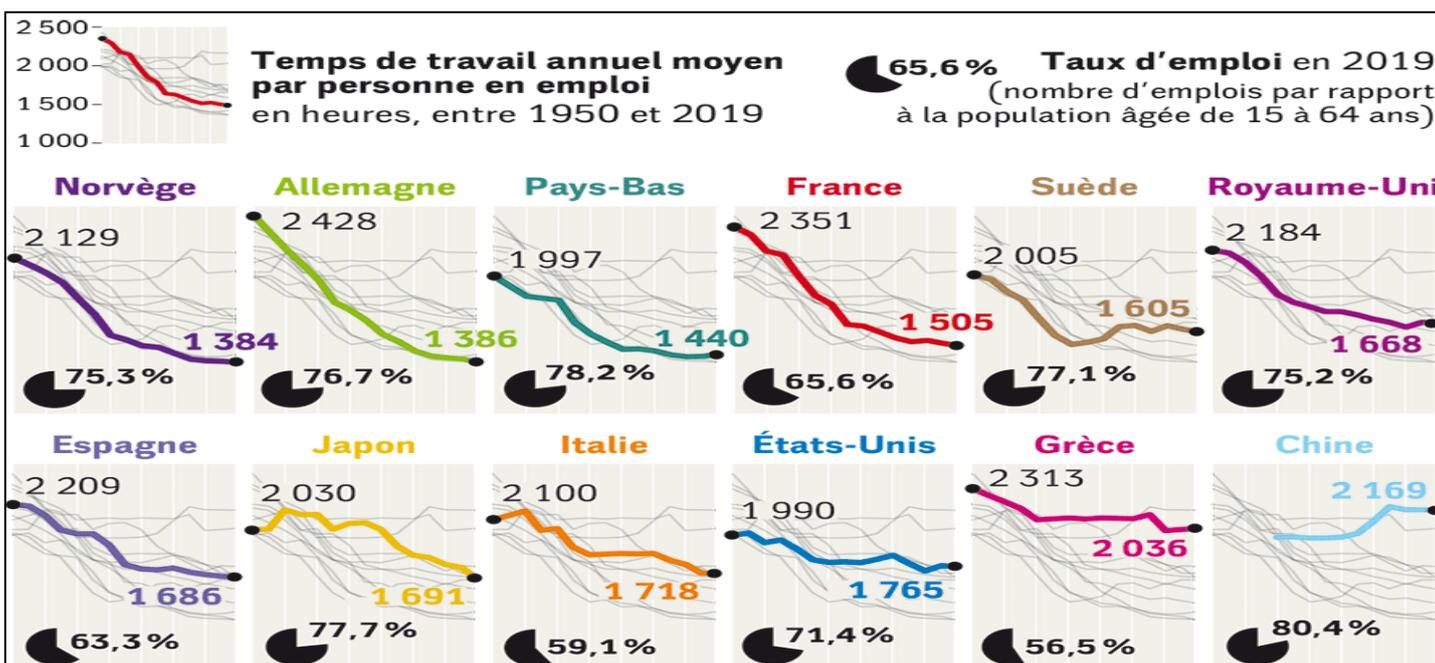
1/ de 1999 à 2006, EDF EPIC, **entreprise publique socialement responsable**, propose un grand chantier de partage du travail via l'accord national de 1999, décliné dans chaque établissement de l'entreprise ;

2/ de 2007 à 2017, profitant du slogan de monsieur Sarkozy, « travailler plus pour gagner plus ! », EDF SA adopte un **comportement patronal illicite**, en arrêtant d'appliquer ses propres textes, sans toutefois les dénoncer. Le monde syndical, unanime, interpelle nos patrons à ce sujet, sans résultats ;

3/ de 2017 à 2022, les syndicats SUD, CGT et FO entament une **lutte juridique et sociale contre ce patronat décomplexé** et illégal. La direction crie au terrorisme intellectuel !? CGC et CFDT dénoncent ces combats juridiques syndicaux (hélas davantage que le comportement de nos patrons voyous...). Des combats qu'elles jugent peu propices au retour d'une paix sociale nécessaire... La justice nous donne raison. Mais la direction entame une brutalité sociale sans précédent, sans autre logique que de gagner « quoi qu'il en coûte » ;

4/ pour quelle sortie de crise ? Les mois qui viennent nous diront si EDF, consciente de ses erreurs, redémarre sur un meilleur pied, en recollant les morceaux avec son personnel, en acceptant de nouveau des exceptions, car elles sont souvent justifiées, par des contextes locaux différents et spécifiques, et en arrêtant définitivement ces comportements hiérarchiques voyous. EDF vaut mieux que ça ! Sans quoi, et quels que soient les délais de justice, agents et syndicats continueront inlassablement à faire valoir leurs droits...

**LA BAISSÉ DU TEMPS DE TRAVAIL ? UNE TENDANCE POURTANT GÉNÉRALISÉE(\*) :**



Sources : Penn World Table 10.0, université de Groningue, 2021 ; base de données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2021.

CÉCILE MARIN

© Monde Diplomatique – juin 2021 – Claire Lecœuvre : "travailler moins pour polluer moins" & "ressentiment tenace contre les 35h"

(\*) : sauf en Chine, c'est dire !

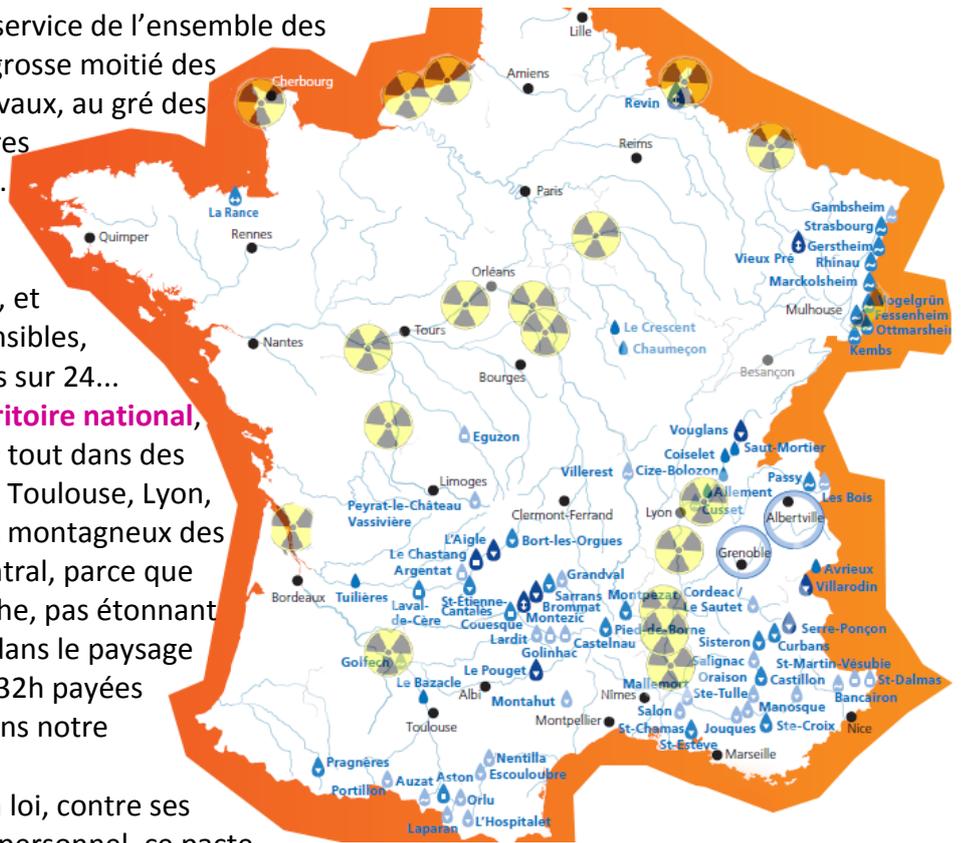
## 4 JOURS PAR SEMAINE ? UN CONTRAT SOCIAL POUR LA DTG :

La DTG est une unité d'ingénierie au service de l'ensemble des exploitants du pays, et au-delà. Une grosse moitié des effectifs se déplace par monts et par vaux, au gré des avaries, des arrêts de tranche, et autres périodes d'entretien ou maintenance. Et parmi les sédentaires, des activités comme les équipes Prévi, disponibles jour et nuit, pour gérer crues, étiages, et tant d'autres phénomènes météo-sensibles, sous astreinte 7 jours sur 7, 24 heures sur 24...

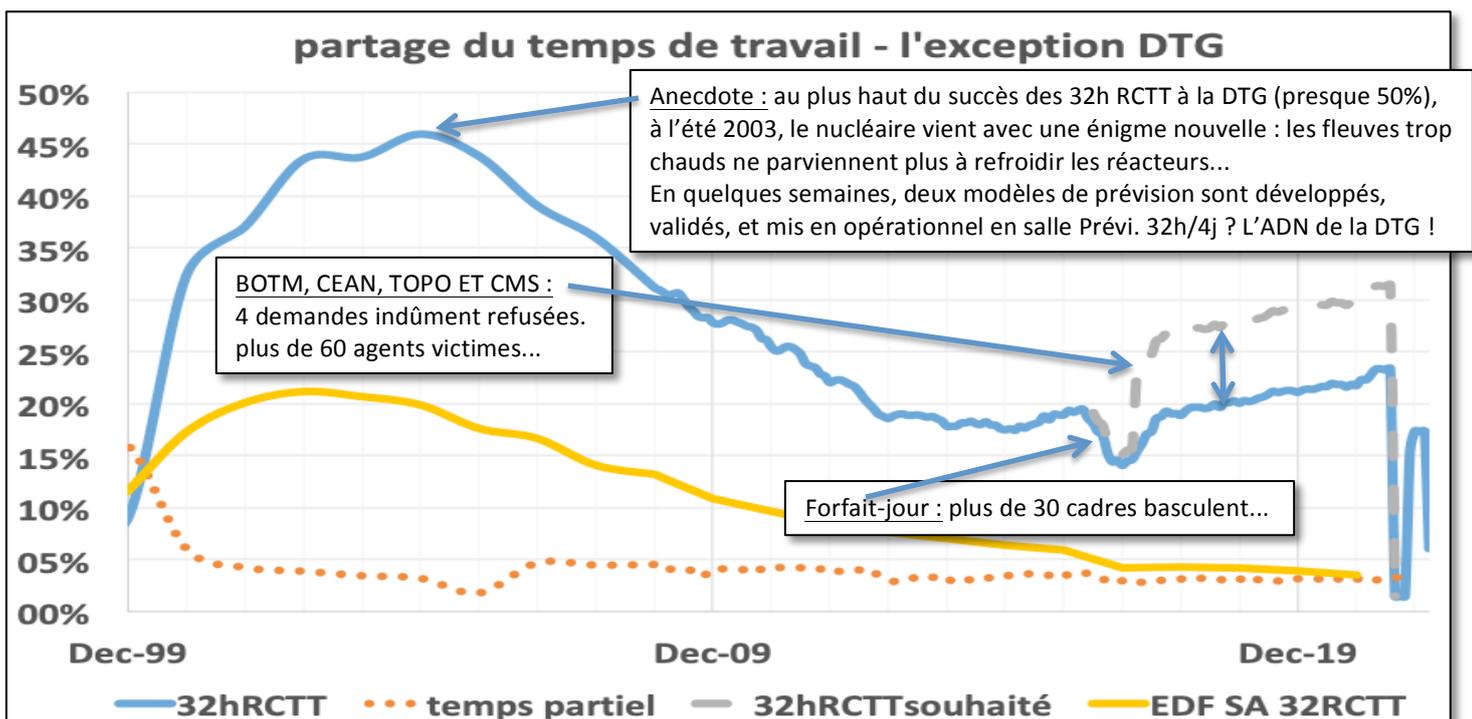
**Déplacements sur l'ensemble du territoire national, régimes d'astreinte contraignants**, le tout dans des villes aussi attrayantes que Grenoble, Toulouse, Lyon, Brive ou Béziers, au cœur des massifs montagneux des Alpes, des Pyrénées ou du Massif Central, parce que d'abord au service de la houille blanche, pas étonnant que la DTG fasse figure d'exception, dans le paysage d'EDF SA, par son attachement à ces 32h payées 34, sur 4 jours, appelées **32h RCTT** dans notre jargon interne.

Dès lors, pourquoi attaquer, contre la loi, contre ses propres accords internes, contre son personnel, ce pacte social ? Et à des agents toujours disponibles, qui pour décaler ses vacances au hasard des reports d'arrêts de tranches, qui sur avarie, qui sur épisode météo exceptionnel ? Mystère...

Les coûts d'indisponibilité des machines ou des installations, incomparablement plus chers que les frais d'heures supplémentaires générées, mettaient tout le monde d'accord : des "grosses" journées (dans la limite du raisonnable, bien entendu), et des "grosses" semaines sur le terrain (dans des zones souvent reculées, où la vie à l'hôtel peut s'avérer tout sauf agréable...), en échange d'un équilibre retrouvé, quand on revient chez soi, comme une juste compensation de cette pénible contrainte des déplacements.



## 32h PAYÉES 34 ? CONTRAT DE TRAVAIL PLÉBISCITÉ À LA DTG :



Cette modalité de l'accord national de 1999, la **DTG** (en **bleu**) la plébiscite 2,5 fois plus que le reste d'**EDF SA** !

## J.B. LÉVY, UN PDG D'EDF QUI NE TOLÈRE AUCUNE EXCEPTION :

Dès son arrivée, fin 2014, Jean-Bernard Lévy lance une politique d'austérité, et fixe un cadre de travail, qui ne supportent aucune exception, dans aucun domaine. Quelques exemples :

=> Du haut de sa tour d'ivoire, alors que le monde anglo-saxon réalise l'erreur des **open spaces**, J.B. Lévy élabore, seul, en 2015, sans doute aidé de son cabinet McKinsey à lui, un **référentiel des environnements de travail** (le RET 2015), imposant à tou-te-s, sans aucune concertation possible, de travailler dans des **open spaces** espaces partagés. La moquette y est de rigueur (seule parade phonique possible sur pareils plateaux de travail), même les couleurs y sont définies. Et si vous avez besoin de concentration ? Ben, mieux vaut être chef... ou syndicaliste (les deux seules catégories bien parquées dans des bureaux fermés). La DTG a vu ainsi son environnement de travail totalement chamboulé, sans débat possible, lors de son déménagement à St-Martin-Le-Vinoux à l'automne 2019. Premières conséquences de ce lieu de travail inadapté ? 1/ Des femmes de ménage cassées physiquement par cette moquette d'une autre époque, 2/ des casques audio sur les têtes de présent-e-s (on s'isole comme on peut), et 3/ du télétravail à gogo depuis la pandémie. Casse des corps, des oreilles et des collectifs ! Mais on ne discute pas...

=> Sa politique d'**austérité** fixe d'abord -6% sur les effectifs en 3 ans. La bourse réagit tellement bien à ce premier signal, qu'il passe très vite à -10% sur 5 ans. Sans licenciement, donc au petit hasard des départs à la retraite non remplacés. Et chaque chef d'unité de faire son petit fonctionnaire zélé, au point que sans baisse de plan de charge, sans hausse particulière de la sous-traitance (plan d'économie généralisé), les effectifs passent de 67324 fin 2014 à 58812 fin 2021. **- 8 512 emplois en 7 ans pour EDF SA, -12,6% sur les effectifs !**, sans baisse particulière du périmètre. Des effectifs qui ne pèsent que pour à peine plus de 15% des dépenses d'EDF SA, mais qu'importe, aucune exception n'est tolérée. Pour preuve ? La DTG, qui rapportait 1,5 fois son coût à tous les exploitants est embarquée dans la spirale (par solidarité, nous dit-on ?!), et passe de 692 en décembre 2015 à 610 en mars 2022. **- 82 emplois en 6 ans pour la DTG, -11,8% sur les effectifs !...**

=> Conséquence logique de ce "cost killing", après avoir rogné sur tout (surfaces de bureau, effectifs...), il reste qu'on a toujours besoin d'une force de travail ! Qu'à cela ne tienne, on va remettre les fainéant-e-s au travail ! Malgré un accord national de 1999 solidement campé et jamais dénoncé, avec la possibilité de travailler 32h payées 34, sur 4 jours, en 32h RCTT, dans toutes les équipes où ce choix fut majoritaire, **la hiérarchie d'EDF met une énergie toute particulière à lutter contre les 32h RCTT** et à décourager les nouveaux arrivants. Au mieux en leur annonçant (au démarrage de leur année d'essai) qu'il est mal vu de choisir cette option ; au pire, en cachant cette option au moment du choix... L'accord forfait jour des cadres signé en 2015 finit le travail déjà bien avancé...

## PAS D'EXCEPTION ! LES VACANCIERS DE LA DTG ? AU BOULOT !

Jusqu'en 2014, la courbe DTG suit la tendance EDF, bien trop haute, mais conforme en tendance. Aucun voyant rouge ne s'allume (l'effondrement constaté en 2016 est lié à la mise en place, chez les cadres, du forfait jour, qui interdit à cette population - la moitié de la DTG - l'accès de fait aux 32h RCTT). Ainsi, **du milieu des années 2000 au milieu des années 2010, la direction divise par 3 la part des 32h RCTT à la DTG !** Mais en 2015, notre petite université populaire up! s'empare du temps de travail, et invite François Ruffin (lutte des classes), Gérard Filoche (code du travail) puis Barbara Romagnan (mise en place des 35h) pour trois conférences qui vantent les mérites du partage du travail. Et **dès 2016-2017, deux luttes sociales locales** (contre les baisses d'effectifs, puis contre la fiscalisation des frais de déplacement), **et un travail syndical acharné sur le sujet rendent plus facile l'opposition à la direction** (puisqu'elle devient la norme). **Fin 2016, moins de 15% des effectifs sont à 32h RCTT.** C'est dans ce contexte que 4 nouvelles équipes demandent leur passage à 32h RCTT. 3 mois plus tard, avec les nouvelles demandes de BOTM CEAN TOPO et CMS, 20% sont demandeurs (courbe pointillée grise). Encore 3 mois plus tard, la barre des 25% est atteinte. Les tendances EDF (qui continue d'étouffer cette belle idée, inexorablement) et DTG (qui résiste) s'inversent. Un voyant rouge s'allume alors à la DRH Groupe : il faut vite décourager ce village gaulois ! Mais la progression continue... Lentement, mais sûrement : 26% en juillet 2016, 27% en février 2018, 28% en mars 2019, 29% en septembre 2019. Et la dénonciation hiérarchique de l'accord local début 2020 (qui perdure encore 15 mois) ne change rien : 30% en juillet 2020, puis 31% en avril 2021, et **presque 32% le demandent en juillet 2021 (doublé, en moins de 5 ans !)**, à la veille de ce **coup de force de la direction**, qui repasse brutalement 146 agents (malgré plus de 60 courriers individuels de refus) de 4 à 5 jours par semaine, sur des horaires volontairement absurdes, et baisse leur salaire horaire mécaniquement de 2/32°.

Et la direction ne s'arrête pas là : notre victoire au TGI fixe des astreintes à payer par EDF par jour de retard pour les 4 services concernés ? Qu'à cela ne tienne : en plus de faire appel de cette décision, la direction impose une **réorganisation tout aussi brutale de la DTG**, et à partir de novembre 2021, contre l'avis de tou-te-s, des secrétaires aux expert-e-s, tous les services sont rebelotés : **BOTM, CEAN, TOPO, et CMS n'existent plus !** Fin de partie ?

## 2020-2021 – DTG – PARODIE DE DIALOGUE SOCIAL EN 5 ACTES :

- **Acte 1** : victoire en justice pour les syndicats CGT et SUD, accompagnés de leur comité d'établissement. "EDF succombe" dit le jugement du **TGI, qui condamne EDF-DTG à 50 € d'astreinte par jour de retard avant le passage de 7 agents de BOTM, 20 agents de CEAN, 15 agents de TOPO et 8 agents de CMS aux 32h RCTT**, et à verser accessoirement 3000 € à chacun des protagonistes venus chercher justice (CGT, SUD et le CE de la DTG, grâce à la voix de FO).

- **Acte 2** : la direction de la DTG, mauvaise perdante (sans doute déjà au courant de sa défaite du lundi 13 janvier 2020 matin), annonce sa **dénonciation de l'accord local** quasiment la veille au soir, le vendredi 10 janvier à 16h50 !

- **Acte 3** : elle entame alors une phase de **négociations déloyales et insincères**. Fin des négociations imposée par la loi : le 10 avril 2021... Commenant par se servir de la pandémie pour ne pas avancer, l'accord de méthode, fixant uniquement les règles de négociations, n'est signé que le 4 septembre 2020 : 9 mois sur 15 consacrés à imposer des règles de négociations sans intégrer aucune des demandes des deux syndicats majoritaires SUD (30%) et CGT (25%). SUD signe avec la mention "bon pour participation aux négociations", histoire de mémoriser ce bien mauvais départ. S'ensuivent quelques rares sessions de travail, où la direction reste campée sur des positions intenable au regard de l'accord national :

- \* là où l'accord national affirme "dans les équipes où plus de la moitié des agents sont volontaires, le temps de travail est réduit à 32h RCTT", la direction affirme, jusqu'au 3 mai 2021, que les forfaits jour irréversibles (la moitié de la DTG, qui n'a plus accès depuis la mise en place du forfait jour pour les cadres, en 2015) doivent être intégrés au calcul du quorum, rendant caduque la disposition 32h RCTT. La CGT aura beau trouver sur l'intranet EDF une phrase limpide de la DRH groupe EDF affirmant le contraire, la direction épuise les syndicats de septembre 2020 à mai 2021 sur ce sujet ;

- \* malgré des formules de calcul limpides fournies par SUD dès le départ, là encore, de septembre 2020 à mai 2021, la direction se trompe volontairement de 3 jours dans le calcul des RTT pour les 35h (23 j au lieu de 26) ;

- \* elle invente jusqu'au bout 6 armes de destruction massive des 32h RCTT à sa main, totalement contradictoires avec l'accord national, dans sa lettre comme dans son esprit...

**Aucune surprise, donc, de voir, le 26 mai 2021, cet accord refusé par les syndicats majoritaires.** Mais CFDT (16%) et CGC (23%) ont signé. Les ordonnances Macron rendent alors possible un référendum salarié, sauf si CFDT et CGC s'y opposent ? Ils ne s'y opposent pas...

- **Acte 4** : la direction lance un **référendum d'établissement**, dernière semaine d'août (du 24 au 30 août), auprès de tous les agents. Pour garantir ses chances de victoire, entretemps, la direction fabrique ses atouts :

- \* d'abord, la loi l'autorise, **la moitié des votants n'est pas concernée** par l'accord temps de travail (parce qu'au forfait jour irréversible, traité dans un autre accord national, qui ne nécessite aucune déclinaison locale) ;

- \* ensuite, le référendum est **organisé en période estivale**... La direction compte sur une abstention massive des technicien-ne-s, moins habitué-e-s au travail à distance que les cadres au forfait jour ;

- \* et puis, comme pour se venger de l'absence de signature syndicale suffisante, dès le 26 mai, la direction annonce à tous les agents qu'**à partir du 1er août, des horaires collectifs de référence, à 35h par semaine, sur 5 jours**, seront imposés à tou-te-s. 140 agents sont donc passés de force de 4 à 5 jours par semaine, avec perte de salaire horaire de 2/32°, malgré plus de 60 courriers individuels adressés à la direction signifiant leur refus de voir ainsi leur contrat de travail modifié unilatéralement ;

- \* enfin, et surtout, comme l'a avoué la direction en CSE depuis, ces **horaires collectifs de référence** ont été **construits comme volontairement toxiques pour les agents** :

- majorité de périurbains, habitant à plus de 30 minutes du lieu de travail ? => deux heures de pause à midi !

- grosse part de jeunes parents ? => heure de début comme heure de fin incompatibles avec l'école !

- début de mouvement social organisé par SUD proposant aux agents de passer à temps choisi (démarche individuelle, 32h non subventionnées, en résumé) ? => la direction fait savoir juste avant le vote aux agents que ses HCR imposent, pour disposer de ses mercredis, de passer à moins de 28h par semaine (32h suffisaient avant) !

Mais **les agents refusent l'accord proposé à presque 65% des voix, avec plus de 80% de participation !** On a frôlé la majorité absolue à 11 voix...

- **Acte 5** : le 9 septembre, en pleine Assemblée Générale du personnel avec SUD, la direction annonce la réouverture de **négociations flash avec les syndicats jusqu'au 22 octobre**. La direction se sert de l'épuisement des troupes (salariés comme syndicats), un épuisement aux causes exogènes (pandémie, Hercule) comme endogènes (horaires toxiques imposés, réorganisation) pour mener un **simulacre de négociations**. Dans les faits, les évolutions proposées par la direction sont presque toutes un gros recul social par rapport au texte refusé par référendum :

- \* la **réorganisation** non encore validée (refusée par 95% des voix exprimées) est embarquée partout dans l'accord ;

- \* plus de la moitié des services n'ont **plus accès aux 32h RCTT** par construction ;

- \* refuge individuel dans le **temps choisi désormais conditionné au bon vouloir de la direction**.

**Coup de théâtre, le 22 octobre 2021 à midi**, la CGT joint sa signature à celles de la CFDT et de la CGC. **Accord social local régressif validé**, pourtant contraire aux valeurs et aux dispositions de l'accord national de 1999 encore en vigueur...

## QUE DIT LA JUSTICE ?

Comme on l'a vu, **EDF-DTG refuse donc l'accès aux 32h RCTT à 4 nouveaux services en 2016-2017**. CGT et SUD attaquent EDF DTG en justice, au TGI, en 2018. Le TGI nous donne raison en 2020, mais EDF fait appel et suspend le jugement. La direction continue le rapport en force, en 2020-2021, en dénonçant l'accord et réorganisant les services. **La cour d'Appel nous redonne raison le 29 mars 2022**. Mais EDF peut encore aller en cassation...

Entre 5 et 10 ans pour obtenir une décision de justice inopposable ! Face à la richesse (eh oui, des procès, c'est beaucoup d'argent mobilisé...), face à la mauvaise foi, et face à l'obstruction de la direction d'EDF, jusqu'ici, même quand on gagne, on a l'impression de perdre... Parfois, même les procès deviennent surréalistes : avec les délais, ce procès pour faire appliquer un accord dans 4 services nous donne raison au bout de 5 ans, **mais l'accord local n'existe plus ! Les services BOTM, CEAN, TOPO et CMS non plus ! Et les pénalités d'astreinte ? Aux oubliettes !**

Mais **la Cour d'Appel nous offre quelques pépites**. Charge à la direction de les entendre, et à l'amiable si possible :

=> **"C'est donc à tort que la SA EDF a cru pouvoir écarter les demandes de RCTT formulées par plusieurs équipes"**

=> "Il n'est pas contestable que **"agents volontaires"** [...] **exclut automatiquement** [...] **les agents au forfait jour**"

=> **"l'accord ne conditionne pas la RCTT à l'existence d'un contexte économique spécifique"**

=> il n'existe que **"trois conditions"** pour qu'une **"demande de RCTT soit recevable"** :

**1/ - existence d'un groupe élémentaire ;**

**2/ - plus de la moitié des éligibles soit volontaire ;**

**3/ - cette réduction à 4x8h permet un fonctionnement sur 5 jours.**

=> **"violation de l'accord du 5 juillet 1999 par la direction"**

=> "lorsqu'une clause est susceptible de deux sens, celui qui lui confère un effet l'emporte"

=> **"il n'est pas contesté que l'accord du 5 juillet 1999 [local] ne peut être en contradiction avec l'accord du 25 janvier 1999 [national], dès lors qu'il trouve son fondement juridique dans ce dernier (article 4)"**

Cette dernière vérité, assénée par la Cour d'Appel pose un problème à la direction de la DTG : **le nouvel accord local**, obtenu par chantage aux HCR (horaires collectifs de référence), **ne peut pas demeurer en l'état**. En effet, comme SUD le martèle depuis l'origine, il contredit (à tort, donc) l'accord national sur 2 aspects fondamentaux :

- **il interdit à plus de la moitié de la DTG l'accès aux 32h RCTT** (démarche collective) – *"les activités à fortes contraintes d'interventions terrain sont incompatibles avec la RCTT"* –, la limite dans les équipes mixtes – *"la RCTT y est possible à condition que la durée hebdomadaire effective ne génère pas plus de 3 heures supplémentaires"* – et contredit **l'accès pour tous les collectifs aux 32h RCTT** brandi dans l'accord national de 1999 toujours en vigueur ;

- **il conditionne au bon vouloir de la direction l'accès au temps choisi** (démarche individuelle) – *"si le temps choisi est incompatible avec l'activité du salarié, la direction de DTG lui propose lorsque c'est possible un autre emploi"* – et contredit **"l'accès au temps choisi à 32h ou moins ouvert à tous les agents volontaires"** de l'accord national.

**Et ce jugement aura le mérite de faire taire ces débats stériles et inutiles, insincères et déloyaux, sur la définition du quorum, sur l'environnement économique, comme sur l'autonomie de l'accord local face au national.**

En parallèle avec notre procès sur le fond, 14 agents sur les 60 victimes (pas facile d'attaquer son employeur en justice, surtout quand, comme souvent avec EDF, c'est pour la vie !) attaquent individuellement EDF-DTG aux prud'hommes. Malgré la promesse d'Emmanuel Macron de limiter toute procédure aux prud'hommes à 12 mois, il leur aura fallu attendre déjà près de 2 ans pour espérer une plaidoirie prochaine...

Et pour parfaire l'édifice de cette contestation qui n'a pas eu d'autre choix que de demander raison à la justice, l'accord du 22 octobre 2021 est en cours de contestation par SUD, sur la forme comme sur le fond.

## QUE PEUT FAIRE LA DIRECTION D'EDF-DTG ?

SUD propose à la direction de la DTG de profiter de cette fenêtre de "calme" juridique pour régler les problèmes avant d'autres défaites juridiques qui la mettront, à coup sûr, de mauvaise humeur...

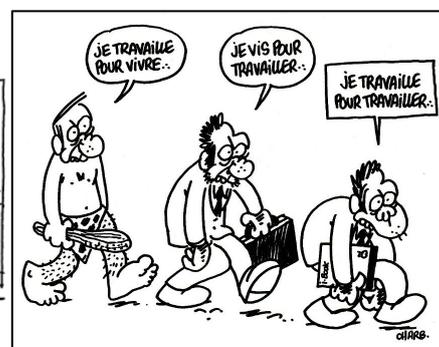
Concrètement, SUD propose à la direction 2 axes pour agir avant l'été :

=> **ne pas aller en cassation**, et accepter le jugement de la Cour d'Appel ;

=> **reprendre l'accord local pour le rendre compatible avec l'accord national**, notamment sur les 2 points évoqués (libre accès pour tou-te-s aux 32h RCTT comme au temps choisi), avant toute autre décision de justice ;

## ET AILLEURS DANS EDF ?

Que tous les agents, accompagnés de leurs syndicats, se servent de ce jugement pour faire valoir leurs droits. Tant que l'accord national existe, on ne négocie pas : **les 32h RCTT et le temps choisi sont accessibles à TOU-TE-S !**



## ... CALENDRIER DÉTAILLÉ DE 10 ANNÉES DE LUTTE ...

- **25 janvier 1999** : Les 2 EPICS que sont encore **EDF & GDF** signent avec tous les syndicats alors représentatifs (CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO) un **accord sur la réduction du temps de travail**, 20 000 embauches en échange de passages à 32h collectives payées 34 dans « toutes les équipes où plus de la moitié des agents sont volontaires », et ailleurs, un accès au temps choisi (32h ou moins) pour « tous les agents volontaires » ;
- **5 juillet 1999** : déclinaison locale à la DTG, une unité d'ingénierie de 400 agents, avec 50 embauches à la clé. « Les heures supplémentaires sont obligatoirement compensées temps pour temps ». L'accord est signé par tous les syndicats alors présents (CFDT, CGC et CGT) ;
- **octobre 2006** : Nicolas Sarkozy invente son slogan « travailler plus pour gagner plus ! » qui l'emmènera à la victoire aux présidentielles de 2007, avec notamment une défiscalisation des heures supplémentaires ;
- **à partir de 2007** : démarrage d'un statu quo proposé par le directeur de la DTG aux syndicats (CFDT, CGC et CGT), aucune nouvelle demande, et on ferme les yeux sur les autres équipes, invoquant une histoire rocambolesque de quorum... Toutes les équipes où les 32h RCTT existent conservent ce droit. Mais pas de nouveau cas. C'est contraire à l'accord national, contraire à l'accord local, mais ça marche ! Les réunions annuelles du CSA (le comité de suivi de l'accord) cessent. **EDF se met hors-la-loi** ;
- **21 novembre 2013** : **SUD (19,87%) déboules dans l'Hydro, et devient représentatif, comme FO (11,14%) à la DTG** ;
- **1<sup>er</sup> avril 2016** : FO et SUD adhèrent devant la DIRECCTE à l'accord local de 1999, mais ne réussissent à remettre en route le CSA que le 20 janvier 2017 ;
- **16 juin 2016** : 7 agents éligibles sur 8 au service BOTM demandent les 32hRCTT ;
- **20 mars 2017** : idem aux services CEAN & TOPO de Lyon (respectivement 20 / 21 éligibles et 15/19 éligibles) ;
- **24 mars 2017** : idem au service CMS (8 / 14 éligibles) ;
- **4 juillet 2017** : la direction refuse unilatéralement la demande des services BOTM et CEAN en CSA. SUD ira en justice ;
- **29 septembre 2017** : la direction refuse unilatéralement la demande du service TOPO en CSA.
- **25 mai 2018** : la direction refuse unilatéralement la demande du service CMS en CSA. CGT et SUD quittent la salle...
- **12 juillet 2018** : **CGT et SUD attaquent au TGI, soutenus par le Comité d'Établissement** (2 voix SUD et 1 voix FO sur 4 votes exprimés), **pour non application de l'accord local** ;
- **13 janvier 2020** : **première victoire ! Le TGI donne raison aux syndicats « EDF succombe » !** Des pénalités de retard sont fixées pour les concernées des services BOTM, CEAN, TOPO et CMS. Mais EDF fait appel de cette décision, et dénonce officiellement l'accord local, le vendredi 10 janvier à 16h50 ;
- **24 février 2020** : **la direction de la DTG dénonce officiellement l'accord local** à la DIRECCTE ;
- **2 juin 2020** : **14 agents attaquent EDF aux prud'hommes** pour non-application d'un accord applicable, soutenus par SUD ;
- **4 septembre 2020** : accord de méthode signé ;
- **26 mai 2021** : nouvel accord local refusé par les syndicats. Mais rien n'arrête la direction : référendum estival il y aura ;
- **1<sup>er</sup> août 2021** : la direction modifie près de 140 contrats de travail de force, en les basculant de 4 à 5 jours, et de 32h payées 34 à 35h payées 35, malgré plus de 60 courriers individuels de refus ;
- **31 août 2021** : plus de 80% de participation malgré l'été. Et victoire éclatante à 65% du NON ! Les salariés ont tenu bon ;
- **9 septembre 2021** : en pleine AG SUD, avec plus de 100 agents, la direction annonce des négociations flash jusqu'au 22 octobre ;
- **22 octobre 2021** : **Coup de théâtre, CFDT, CGC et CGT signent un accord objectivement régressif** (depuis le référendum) ;
- **17 décembre 2021** : **SUD attaque le nouvel accord local pour invalidité** (mal signé, incompatibilité avec accord national) et négociations déloyales et insincères ;
- **29 mars 2022** : **deuxième victoire ! la Cour d'Appel de Grenoble confirme le jugement du TGI**. Mais une victoire symbolique : les 4 services demandeurs n'existent plus, et les syndicats demandaient l'application d'un accord qui n'existe plus... La Cour d'Appel donne raison à SUD : l'accord local n'a pas le droit de déroger à l'accord national encore en vigueur !

à suivre...

=> Procès des 14 aux prud'hommes (plaidoieries avant l'automne 2022) ;

=> Procès pour invalidité du nouvel accord local (résultat avant le 17 juin 2022)...

