



CCE GRDF du 18 octobre 2018

AVIS CGT PER 2019

PER 2019

La mise en place d'EOAI à peine terminée, GRDF lance une énième réforme de grande ampleur. Sous couvert de l'adaptation de l'entreprise aux nouvelles régions administratives, la direction propose de passer d'une maille 8 à une maille 6.

Vous avez à présent recueilli tous les avis des comités d'établissements ainsi que des CHSCT concernés par cette nouvelle réforme. Avis réputés tous négatifs.

Nous ne pouvons malheureusement constater que, malgré un grand nombre de préconisations apportées lors des expertises CHSCT et les recommandations des représentants du personnel dans les IRP, votre dossier n'a que très peu évolué.

Une fois de plus vous nous démontrez que le dialogue social à GRDF se résume à un monologue, les IRP à des chambres d'enregistrements et que quelque soit l'avis rendu votre décision reste invariable.

Même si l'idée de départ d'accompagner les régions dans la décentralisation et d'aider les territoires à se développer pouvait paraître satisfaisante, force est de constater qu'il n'en est rien aujourd'hui.

GRDF par son projet accentue les inégalités, renforce l'isolement de certains territoires car nous constatons qu'en régions toutes les fonctions transverses vont être concentrées sur une métropole regroupant 2 ou 3 régions au détriment des villes moyennes, laissant peu d'opportunité de carrière pour les agents de ces sites.

Cela se traduit par de nombreux bordereaux infructueux sur ces agences situées dans des bassins d'emplois déjà sinistrés où il devient déjà difficile de trouver un emploi pour le ou la conjoint(e) et génère un manque de perspectives et de déroulement de carrière sur place. Quelle volonté GRDF démontrera-t-elle pour rendre une attractivité décente sur ces postes isolés ?

A contrario, dans les grandes métropoles se loger et vivre décemment est une réelle problématique pour une majorité de salariés de notre entreprise.

L'agrandissement des mailles va générer un accroissement du nombre de kilomètres parcourus et de fait, une forte augmentation du risque routier. Rouler plus, donc polluer plus pour une entreprise qui se targue d'être un acteur majeur de la transition énergétique, c'est un nouveau rendez-vous manqué.

Cet éloignement entraînera une augmentation du nombre de nuitées pour certains agents notamment ceux de la MSG... Quid de l'équilibre vie professionnelle /vie privée ?

Concernant le bio-Méthane, la CGT vous avait demandé que soit précisé en quoi il s'agissait de nouvelles opportunités. A ce jour, nous n'avons toujours pas de réponses et nous ne voyons toujours pas le rapport avec ce dossier.

La transformation de GRDF par de multiples réorganisations dans lesquelles s'inscrit ce projet engendre une perte de sens du travail, un sentiment d'isolement au sein des collectifs de travail avec un manque de visibilité et de transparence sur l'organisation de GRDF.

La notion de travail réel n'est jamais prise en compte et l'absence de fiche de poste n'aide pas. Il devient alors impossible pour la direction de fournir des organigrammes et encore moins de les réaliser. Le flou entretenu sur le gréement, dégréement, sur gréement, sous gréement, sans mesure de la charge d'activité réellement réalisées, c'est au mieux un risque de défaillance du fonctionnement d'un service, au pire un générateur de RPS et de risques graves d'accident spécifique.

La CGT renouvelle donc le besoin d'avoir des organigrammes, contrairement aux schémas organisationnels proposés par la direction à ce jour.

Ces données sont impératives afin de quantifier et voir la répartition des effectifs, la charge de travail et mettre en exergue les disparités territoriales ou les postes non créés.

L'harmonisation des pratiques dans les nouveaux collectifs de travail ne peut pas toujours reposer sur le temps et l'expérience.

La CGT vous alerte d'ores et déjà sur un grand nombre de fonctionnements différents notamment à l'Ingénierie, l'APPI, l'AGNRC, ... et la non prise en compte de ces différences dans les dossiers en région.

Vous nous répondez que l'harmonisation n'est pas une fin en soi mais que cela doit se faire « en douceur », « au fil de l'eau », tout en comparaison, afin d'identifier les bonnes pratiques de chacun.

Si cela peut paraître satisfaisant pour certains, ce ne sera pas le cas pour d'autres, dont les régions seront fusionnées au 1^{er} janvier et pour lesquelles aucune organisation n'a été défini dans le dossier. Les agents vont devoir se débrouiller avec un fonctionnement à deux vitesses !!!

GRDF ne peut pas se permettre de se passer d'un référentiel national sur les principes de fonctionnement, tout en laissant une marge de manœuvre au fonctionnement local, et se reposer sur les salariés pour qu'ils trouvent eux-mêmes des solutions, une fois encore palliatives à vos défaillances et responsabilités d'employeur.

Comme nous vous l'avons déjà dit dans cette instance nous ne distribuons pas de l'eau mais du gaz !

Un point très important soulevé dans la mise en place du comité de suivi PER concernait la nécessité de relancer la collecte des aléas, des irritants au plus près du terrain mais aussi relancer le partage de ceux-ci entre les chefs d'agence et les DIEM. C'est indispensable après EOAI et avant d'engager PER 2019 d'autant que les DIEM n'ont pas le choix de ne pas le faire.

En conclusion, vous l'aurez compris les élus CGT sont fermement opposés à la mise en place de ce projet tel que présenté ce jour.

Une fois notre avis rendu, vous assumerez seul les conséquences de votre décision.

La CGT communiquera en ce sens et ne portera pas la responsabilité de vos ambitions personnelles!