



CCE GRDF du 15 novembre 2018

Compte rendu Rex sur le projet EOAI

Ce projet, initié par GRDF fin 2015, s'est définitivement mis en place au 1^{er} janvier 2018, en lien avec la fin des UCF.

La conduite du changement a été brutale : trop peu d'agents ont été associés au projet de cette nouvelle organisation. La direction n'a pas demandé l'avis du personnel. EOAI ne correspond pas aux attentes de « vos » salariés, d'ailleurs, l'enquête « C à vous » est plus que révélatrice de leur faible adhésion aux projets de GRDF...

La communication que vous avez mise en place n'a pas été à la hauteur de l'enjeu. Au sein des équipes de travail, la cohésion de groupe n'est toujours pas de mise.

Les élu(e)s CGT regrettent que, dans ce Retour d'Expérience, à aucun moment ne soit évoquées les difficultés rencontrées, ni les actions mises en place ou en cours.

Il apparaît d'ailleurs que, dans certaines AI, les remontées d'aléas (boucle courte) sont complètement abandonnées, alors que c'est un des piliers de votre « démarche performance ».

Comme trop souvent, l'organisation mise en place laisse apparaître une différence notable entre l'effectif cible et l'effectif réel. On s'aperçoit qu'il y a un sur-gréement au niveau des postes de management (aussi bien en AI qu'en APPI) et, parallèlement, un sous-gréement concernant les techniciens gaz et les coordonnateurs. En outre, le taux d'encadrement n'est pas celui qui avait été projeté.

Cela se traduit par :

- Une absence de réinternalisation - notons d'ailleurs aucun mot à ce sujet dans le dossier présenté en CCE ;
- Une recrudescence au recours à l'intérim ;
- Une difficulté à créer les tours d'astreinte, les effectifs étant en flux tendu ; cela vous met dans l'illégalité, du fait notamment du non-respect des Accords en vigueur !

La formation n'a pas permis d'assurer à chaque agent les connaissances théoriques et pratiques nécessaires afin d'effectuer la totalité des activités à GRDF. Malgré tout, les élu(e)s CGT affirment que de nombreux techniciens gaz pratiquent des activités, notamment travaux, sans les formations associés, et ce malgré les droits d'alerte émis par les Représentants du Personnel.

La délégation CGT réaffirme que la polyvalence n'est pas au niveau des attendus des salarié(e)s et du projet qui leur a été vendu, principalement (mais pas uniquement) dans les zones urbaines ! De plus, il faut renforcer les moyens sur certains métiers, comme les soudeurs à l'arc, puisqu'ils sont de plus en plus sollicités et que cela complexifie énormément la réalisation des travaux de renouvellement, la construction des branchements gaz sur ce type d'ouvrages.

Beaucoup d'agents se sentent lésés sur leur reconnaissance, et ce n'est pas votre manque de transparence sur l'attribution de « l'enveloppe » de 1000 NR spécifiques EOAI qui les rassureront.

Si l'ACH 160 semble être toujours « la priorité des priorités », le taux d'arrivée sur place dans l'heure reste stable, à plus de 99 % au niveau national. Par contre, les Comités de Suivi de MEDITERRANEE comme celui de SUD-OUEST montrent que, sur certaines ZEPIG, nous sommes proches de 95 %, comme Draguignan, Sète, ou certains départements tels l'Ariège et la Gironde.

Les élu(e)s CGT demandent officiellement qu'un point soit fait sur toutes les ZEPIG qui sont à moins de 98 % (et il y en a un bon nombre !) avec mention du taux dans chaque ZEPIG concernée, et indication du taux avant EOAI (dans le cas où il n'y a pas eu d'évolution du périmètre) et du nombre d'interventions concernées !

De plus, l'alerte des représentants CGT du personnel en CCE et les enquêtes en cours tendent à démontrer que ce chiffre de 99,12% d'arrivée dans l'heure (ASP) pourrait être faussé par certaines pratiques que l'on peut qualifier de déviantes.

Si l'utilisation des nouveaux outils informatiques, comme la tablette PIXI, semble reconnue comme plus accessible, néanmoins certaines mises à jour ne fonctionnent pas ; l'impact est d'autant plus important que, sur de nombreuses AI, il n'y a pas de « référent tablette ».

Beaucoup d'agents font remonter, encore aujourd'hui, des dysfonctionnements sur le nouveau système OPTIC, alors que la direction indique que cet outil était opérationnel dès la mise en place des Pilotes Urbains.

Par exemple, sur Marignane, l'APPI est obligée de faire « à la main » la programmation des tournées à deux dans les zones sensibles de Marseille, car l'outil n'est pas paramétré pour automatiser cela.

Et nous ne parlons pas du problème des supports tablettes dans les véhicules, toujours pas résolu malgré les injonctions de certaines Inspections du Travail en région.

Selon vous, des véhicules modernes et adaptés au nouveau modèle d'activité ont été mis à disposition des équipes (78 en 2017 et 92 en 2018) dans le cadre du renouvellement de la flotte. Pourtant, dans certaines régions, les flottes véhicules ne sont toujours pas conformes aux besoins locaux.

Dans le dossier, vous indiquez aussi que l'adaptation des locaux a été réalisée dans de bonnes conditions, et que globalement les agents sont satisfaits. Vu des élu(e)s CGT, ce n'est pas tout à fait vrai. Par exemple sur la région MEDITERRANEE, des travaux sont encore prévus sur certains sites, plusieurs sont toujours en travaux et d'autres vont déménager. Et cette région n'est pas un cas isolé car il s'avère que, partout sur le territoire, le volet immobilier est loin d'être terminé. Des problèmes de dimensionnement, d'accessibilité ou de praticité nous sont régulièrement remontés, malgré les paroles rassurantes des directions locales.

Au regard des différentes questions et demandes qui vous ont été portées par la CGT lors du dernier comité de suivi national, ce REX n'a que très peu évolué.

En conclusion, la délégation CGT considère aujourd'hui que, une fois encore, la Direction ne respecte pas les personnels et ses représentants.