



CCE GRDF du 21 Décembre 2017

Déclaration Liminaire

Mr le Président, Mmes Mrs les membres du CCE,

Nous arrivons au terme de cette année 2017, la première de ce nouveau mandat depuis les dernières élections de représentativité, avec un retour à un fonctionnement à peu près normal...A peu près car, une fois encore, les difficultés pour gréer nos délégations respectives sont le fruit de calendriers concomitants entre CE et CCE, concomitances pour lesquelles nous vous avons déjà à maintes reprises interpellé. A ce jour, force est de constater que cela n'a pas été suivi des faits, en témoignent les CE USR, UCF MMN, et UCF IDF qui se tiennent ce jour, et de fait, OBLIGENT les élus et mandatés desdits organismes à faire un choix cornélien, choix qui ne devrait pas être.

Gageons que l'année 2018 s'ouvrira sous de meilleurs auspices et ne verra pas se reproduire les mêmes difficultés de calendrier alors que votre tâche s'avère facilitée par la suppression unilatérale des CE UCF.

Voilà donc l'année 2017 qui s'achève avec la mort cérébrale de l'Unité Clients Fournisseurs et la disparition d'un pan entier du Code du Travail.

Regrets éternels ou lutte continue qui se poursuivra sans aucun doute, avec les salariés ET la CGT... L'avenir nous dira comment le passage à 2018 aura eu lieu et ce que généreront, pour les salariés, ces épisodes dans la vie de notre entreprise comme dans celles des différentes branches.

L'avenir, que dis-je, le FUTUR est déjà bien sombre pour certains d'entre nous, avec au moins un évènement de taille puisque c'est la première fois, depuis la création de nos entreprises, en 1946, que les employeurs des Industries Electriques & Gazières se permettent de convoquer un médecin du travail pour licenciement !!!

Quels sont les griefs !? Peut-être de trop veiller aux conditions de travail d'hygiène et de Santé de l'ensemble des salariés... !?

Or, à l'heure des restructurations, des fermetures de services et de sites, de déplacements nombreux d'agents, de tensions liées aux sous-effectifs, de difficultés de fonctionnement interservices, les médecins ne chôment pas. Paradoxalement, comme les représentants du personnel, ils sont moins nombreux et doivent couvrir plusieurs départements, avec des temps de déplacements en augmentation et qui déstructurent l'organisation et leur présence sur les sites de travail.

Comme certains représentants du personnel, ce médecin ne cède pas à la pression des employeurs. Ces derniers lui avaient déjà proposé « d'aller voir ailleurs », avec une proposition de chèque comme dialogue social, mais il a refusé. Dès lors, la machine à broyer s'est enclenchée, sur un argumentaire qui élude les griefs de fond et la volonté non dissimulée des directions de la mise sous tutelle prochaine de la médecine du travail...

La pression exercée sur ce médecin est révélatrice des réformes enclenchées en parallèle sur le code du travail et en dit long sur la déréglementation que le gouvernement actuel veut imposer aux salariés, par le biais d'ordonnances, avec la suppression des CHSCT.

Conditions de travail qui, dans nos entreprises également sont malmenées...

Depuis le début du déploiement EOAI, de nombreux problèmes et dysfonctionnements émergent dans les relations AI/APPI. Même si l'on constate des différences suivant les AI, il subsiste de nombreuses tensions, que ce soit en AI ou en APPI avec des salariés qui vivent mal cette

transformation, en particulier chez les encadrants qui sont dépossédés de leurs prérogatives pour gérer les difficultés et surtout les résoudre alors que celles-ci auraient pu être évitées.

Les APPI ne sont, actuellement, pas en capacité de reprendre les programmations et il y a de nombreuses pertes de réservations, que ce soit pour des chantiers, des congés, des récupérations pré et post astreintes et qui impactent donc les 48H de repos hebdomadaire vues en CE.

L'APPI n'est pas non plus habituée à reprogrammer des chantiers, ce qui entraîne des problèmes importants, l'organisation de travail des APPI n'étant pas en phase avec celle des exploitants. La reprogrammation des BT et la revalidation des AT associées, mettent du temps à être données aux agents le lendemain matin sans possibilité pour l'encadrement de l'AI de préparer la veille, comme elle faisait avant, bien souvent. Au bout du bout, les agents quittent l'agence avec beaucoup de retard, ce qui perturbe ainsi la bonne réalisation des activités.

Sur la partie clientèle, le constat semble assez similaire partout. Les tournées n'arrivent pas à être bien configurées en amont sur certains sites, les tournées sont trop importantes, sur d'autres très peu chargées et ceci sans prendre en compte les difficultés de synchronisation.

Au sein même de l'APPI, il y a des tensions et des problèmes de communication. Par exemple, programmer un agent en chantier le matin qui serait en clientèle l'après-midi pose un problème de logistique important et non compatible.

Concernant les mises en place des nouveaux sites, certains ne sont pas encore prêts, à ce jour, à accueillir pleinement les agents voire, sur certains sites, des travaux qui n'ont pas encore commencé. Que ce soit en termes de structures, de logistique ou de flotte véhicule, des problèmes subsistent, notamment en termes de matériel ou de réseau informatique.

Les agents issus de l'UCF ont des besoins de formations pour pleinement intégrer leurs nouvelles structures et actuellement, les formations en question ne sont pas planifiées. De l'autre côté, les formations pour répondre correctement aux besoins clientèle ne correspondent pas aux besoins des ex-TIG. En effet, on ne voit que la partie tablette durant la formation or, un accompagnement sur les postures à avoir avec l'Usager et les documents à remettre est également essentielle (risque violence agression).

Enfin, concernant le volet attributions de NR et GF dans le cadre du projet EOAI, les représentants syndicaux chargés des négociations attendent des compléments d'information pour dialoguer convenablement et permettre aux agents d'être reconnus.

L'ensemble des problèmes cités précédemment crée une crispation ressentie par beaucoup d'agents traduisant des conditions de travail dégradées, une perte de prérogatives, avec, de fait, plus d'heures supplémentaires générées liées à l'agrandissement des ZEPIG. Ces aspects-là sont à prendre en compte rapidement. Le risque étant de voir émerger des risques psycho-sociaux importants et durables.

Les unités dites « mixtes » ne sont, elles non plus, pas en reste, en témoigne la récente « actualité » des salariés de l'Unité Opérationnelle Informatique.

UOI, l'envers du décor :

Au fil des réorganisations à l'UOI, la situation des agents est devenue de plus en plus difficile. Les conditions de travail se dégradent, des activités sont transférées à la prestation, le dialogue social est de plus en plus indigent...ce qui génère une augmentation des incivilités des « clients-agents » !!!

Tout ceci a pour conséquence directe de mettre nombre de salariés de l'UOI en difficulté, particulièrement à l'Assistance, avec une tension extrême à Bourges et Nice où l'avenir est sombre, au Département Informatique et Télécom où des réorganisations se succèdent avec, à la clé, la perte d'activités statutaires, à l'Opérateur National Habilitations où la prestation prospère...

Nous pourrions allonger la liste des « constats », mais à quoi bon,...n'en jetez plus, ... pour les salariés,...la coupe est pleine!

Les conséquences directes pour les agents de plusieurs départements de l'UOI sont lourdes et les troubles sociaux, physiques et psychiques sont désormais, une réalité ! De nombreuses situations

de souffrance au travail sont d'ailleurs remontées par les agents aux médecins du travail, qui eux-mêmes ont alerté dans leurs rapports médicaux annuels... Trop, c'est trop... !

Aussi, après la journée d'action revendicative à l'initiative de la CGT, le 12 décembre dernier, lors de laquelle les agents ont été nombreux à répondre présents, le message est maintenant très clair : de nombreux agents ne partagent pas (ou plus) les discours de la direction. Ils ne cautionnent pas (ou plus) la stratégie de la direction, le recours systématique à la prestation, les menaces sur l'emploi statutaire, la pression exercée pour fermer des sites, la dégradation de leurs conditions de travail... La CGT attend donc des réponses claires aux revendications exposées dans le cadre de ce conflit et dont la condition sine qua non de la reprise d'un dialogue social apaisé est la **fin des provocations et des dérives autoritaristes dont certains membres de la Direction de l'UOI sont coutumiers**... La suite du mouvement social en dépendra.

Autre unité mixte en souffrance, celle des personnels des USR... A force de souffler le chaud et le froid, les employeurs génèrent craintes et incompréhension sur l'ensemble des périmètres de ces métiers tertiaires. Entre les activités qui devraient rester mixtes et celles qui pourraient être démixtées, sans aucune clarté ni réponse claire aux représentants du personnel, les ambiances deviennent de plus en plus tendues dans les différentes équipes...

En termes de mouvement social, la période est extrêmement riche, riche en qualité d'actions et non en monétisation,... sonnante et réverbérante... au grand dam des salariés.

Du jamais vu dans les IEG depuis 13 ans : sous la pression des agents grévistes, des inactifs, de la FNME-CGT, des autres fédérations, les baisses massives d'alimentation en gaz et en électricité ont obligé les employeurs de la Branche à « rentrer dans la danse » pour répondre à notre revendication légitime d'augmentation salariale de 2,8%.

Alors que nous étions parti en début de négociations avec une perte pour chaque agent de 1,7% (pas de compensation de la CSG) le 30 novembre, l'action, une nouvelle fois à l'initiative de la seule CGT, a permis une compensation et une augmentation d'un montant global de 1,7% proposé à la CPB (1,7% de compensation de la CSG). C'est une avancée importante obtenue grâce à la lutte mais qui ne répond pas aux revendications des agents.

Après le gel du SNB en 2017, les employeurs entendent limiter sa hausse à 0,2% en 2018, très loin de l'inflation prévue de 1,1% entre octobre 2016 et octobre 2017. Les salariés attendent toujours les mesures complémentaires...

De plus, les employeurs de la branche cherchent encore l'artifice pouvant compenser la décision du gouvernement Macron d'augmenter la CSG de 1,7% amputant directement le pouvoir d'achat des agents.

Les propositions des employeurs de la branche sont indécentes voire provocatrices comme celle d'EDF qui propose des baisses de cotisations sur le régime de sécurité sociale en lieu et place d'augmentations salariales.

Ce jeudi 14 décembre 2017, une nouvelle séance de négociation avait lieu dès 9h à la branche des Industries Electriques et Gazières (IEG) sur l'évolution de la grille de salaires de branche et sur la compensation de la hausse de la CSG pour les agents des IEG.

Cette réunion aura duré moins d'une heure, les employeurs clôturant la séance sur des mesures identiques en volume à la séance précédente.

La réalité c'est que les employeurs ne déboursent que 0,2% d'augmentation pour les salaires quand l'inflation est à 1,1%. Mr le Président, les agents de GRDF et les agents des IEG en général valent plus que ça...

La compensation de la CSG ne vous coûte rien car elle est compensée par la suppression de la cotisation de solidarité sur les agents (Mesure de l'Etat) et par une baisse de la cotisation sécurité sociale des employeurs (Autre mesure de l'Etat). En résumé, ce sont les contribuables qui vont se payer la compensation salariale des électriciens et gaziers. Nul doute que nos entreprises et leurs salariés qui eux sont en première ligne, vont se faire de nouveaux amis lors de leurs nombreuses interventions à venir... !!!

Au-delà de ce que l'on peut appeler un « détournement de fonds publics » pour l'utilisation de mesurette salariales des agents des IEG, c'est un véritable discrédit que nos employeurs jettent sur leurs entreprises et leurs salariés alors que ces derniers luttent pour de légitimes revendications et exigent le simple et juste retour du fruit de leur travail Cette attitude des employeurs est totalement inacceptable !!!

Pour 2018, il serait acquis pour les seuls actifs, 1,6% de compensation de la CSG, cela ne serait uniquement une moyenne lissée sur 2 ans et reste bien peu vis-à-vis du manque à gagner estimé à 2,8% pour maintenir le pouvoir d'achat des agents !

Et pour les inactifs, rien n'est prévu ! Quel mépris de la part de ce gouvernement !

Que penser de l'éthique lorsque nous apprenons une **augmentation de 34 % du directeur du RTE face au 0,2% annoncé pour les salariés**? Quel message souhaitent renvoyer nos entreprises aux salariés avec ces 0,2% à la veille de Noël ? Vous nous donnez les miettes des toasts qu'employeurs et actionnaires garniront de caviar...

Nous pensons que vous devez prendre la mesure de vos actes managériaux et de l'image qu'ils renvoient, image de GRDF avec 519 M€ en 2016 remontés aux actionnaires d'ENGIE et plus de 1 milliard cette année, soit le double avec un accroissement de la dette contractée auprès d'ENGIE,... Autant faire des affaires entre-soi,... sans parler de l'augmentation indécente des 10 plus grosses rémunérations à GRDF...

Comprenez que dans cette situation, il devient très cornélien de siéger à la table des directions qui n'ont qu'un seul souhait, nous faire abonder en leur sens... Même si très rarement écoutés, à quoi bon partager alors que nous sommes uniquement consultés pour cocher la case du « passage obligatoire »... Pour ce qui nous concerne, nous ne venons pas pour chercher des jetons de présence... !!!

Nos remarques et « piques » n'ont pour vocation que d'améliorer la situation. Nous souhaitons tout simplement pouvoir avoir de réels échanges où nous sommes entendus et non pas que nos remarques fassent un bref passage entre deux oreilles...

2017 se termine dans un climat encore plus néfaste et morose qu'au début de l'année. Alors que les agents se sont mobilisés pour défendre leur pouvoir d'achat, vous avez décidé de les museler. Nous vous invitons donc à profiter de cette « trêve des confiseurs », qui sera la bienvenue pour toutes et tous, pour apporter concrètement de bonnes nouvelles aux salariés.

Par conséquent et afin de vous aider dans vos réflexions, la FNME CGT dépose un préavis de grève à compter du 20.12.2017 pour exiger la réouverture de négociations sur le SNB 2018 pour une véritable compensation de la CSG en 2018 et pour une mesure de grille de 200€ dans l'objectif de gagner une réelle amélioration collective du pouvoir d'achat. Ce préavis couvre la période des fêtes de fin d'année et le mois de janvier 2018, la FNME CGT ne participera donc pas en l'état actuel des choses aux négociations salariales en entreprises, sans avoir été reçue au préalable par nos dirigeants respectifs, sur la base du préavis de grève déposé et envoyé à l'ensemble des entreprises de la branche !

Les employeurs ayant fait le choix de la « politique de la terre brûlée », vous pouvez, d'ores et déjà, compter sur de nouvelles journées de luttes à venir... avec le personnel ET la CGT.