

La séance du CCE de GRDF s'est déroulée au siège de GRDF, 6 Rue Condorcet 75009 Paris.
 Président de séance: **Patrick BONNEAU**. Secrétaire : **Thierry JOURNET**.

Ordre du jour :

1. Fonctionnement du CCE

- Approbation de la deuxième partie du PV de la séance du 20 juin 2018, et du PV de la séance du 19 septembre 2018
- Résolution sur la participation du CCE de GRDF au congrès des Maires du 20 au 22 novembre 2018

2. Projet d'Evolution des Régions GRDF 2019 (pour avis)

3. Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF (pour avis)

- au titre du BLOC 1 : Egalité Professionnelle/Diversité/handicap lors de la séance du 19 septembre 2018
- au titre du BLOC 2 : Formation/Alternance lors de la séance du 11 juillet 2018
- au titre du BLOC 3 : conditions de travail et emploi (bilan logement, bilan social, rapport d'ensemble sur les rémunérations) lors de la séance du 19 septembre 2018

4. Présentation du Bilan ASP (Arrivée sur Place) pour information

Les employeurs enterrent le dialogue social dans la Branche IEG en annonçant une augmentation du salaire de base de 0,2%

En préambule à la séance, la délégation CGT à fait lecture d'une déclaration liminaire, dont voici le début.

Alors que le Président Macron et son gouvernement inscrivent la refonte de l'assurance chômage dans la poursuite de la casse du Code du Travail, l'objectif de la journée de mobilisation du 09 octobre dernier était de démontrer que la contestation sociale est toujours présente et que des alternatives sociales sont possibles. Gouvernement et MEDEF doivent maintenant entendre et répondre enfin à ces attentes qui s'expriment, dans tous les secteurs d'activités, pour le progrès social.

Si ce 09 octobre a été une belle preuve que les salariés, jeunes, demandeurs d'emplois et retraités ne veulent pas de cette politique creusant les inégalités et prenant aux pauvres pour donner aux riches, cette journée doit rapidement en appeler d'autres ! Car, si le gouvernement a constaté que les prévisions de croissance étaient moins bonnes que prévues, plutôt que de se questionner sur les dégâts répétés de l'austérité, il a sonné l'ordre de chercher de nouvelles économies. Sitôt le projet de loi « liberté de choix de son avenir professionnel » ayant terminé son parcours parlementaire, président et gouvernement annoncent plusieurs amendements visant à mener, une nouvelle négociation assurance chômage dès cet automne.

Composition de la délégation CGT au CCE GRDF

ABED	Karim	karim.abed@enedis-grdf.fr
BERGER	Pascal	pascal-p.berger@enedis-grdf.fr
BILLAUT	Serge	serge.billaut@enedis-grdf.fr
BRIERE	Cassandra	cassandrebrerie53@gmail.com
CASTETS	Philippe	pcastets.edfgdf@gmail.com
CELLERIER	Fabrice	fabrice.cellerier@enedis-grdf.fr
CHESNEL	Hervé	chesnelherve@hotmail.fr
DAYET	Lionel	lionel.dayet@grdf.fr
DUTEL	Thomas	dutelthomas@gmail.com
FALLETTA	Pietro	pietro.falletta@enedis-grdf.fr
GONNET	Christophe	christophe.gonnet@enedis-grdf.fr
HEINISCH FOUQUES	Patrice	patrice.heinisch@gmail.com
JANEAU	Christophe	christophe.janeau@enedis-grdf.fr
JOURNET	Thierry	thierry.journet@enedis-grdf.fr
LEFEBVRE	François	francois-jacques.lefebvre@enedis-grdf.fr
LETOURNEL	Patrick	pletournel091@gmail.com
PICCIRILLO	Alain	alain.piccirillo.cgt@gmail.com
PROBEL	Frédéric	fredericprobel@enedis.fr
RAYA	Sébastien	sraya@fnme-cgt.fr
RENARD	Yann	yann.renard@enedis-grdf.fr
RIDUET	Thibaud	rdthibaud@gmail.com
ROTY	Chrystelle	chrystelle.rot@enedis-grdf.fr
SANTO	Patrick	clempat@yahoo.fr
SCHEERLINCK	Frédéric	frederic.scheerlinck@enedis-grdf.fr
ZUCCARO	Ludovic	ludoviczuccaro.ccegrdf@gmail.com
CHABARD (RSCCE)	Didier	didier.chabard@enedis-grdf.fr

lire notre déclaration intégrale





1- Fonctionnement du CCE

a- Approbation des PV du 20/06/2018

Ce PV a été approuvé à l'unanimité.

b- Résolution sur la participation du CCE de GRDF au congrès des Maires du 20 au 22 novembre 2018

Résolution approuvée à l'unanimité.

2- Projet d'Evolution des Régions GRDF 2019 (pour avis).

UNE REFORME DE PLUS : PER 2019 ou la GRDF

ATTITUDE

Malgré 10 expertises en CHSCT et des avis unanimement négatifs dans les 23 CHSCT et les 6 CE concernés, la direction « PER siste », signe et ne change rien, ou presque, sur le dossier depuis le début de la consultation.

Le dialogue social se résume à un monologue et les IRP à de simples chambres d'enregistrements.

Ça doit être cela la « **GRDF ATTITUDE** »...

Pour un certain nombre de salariés des DR et DCT ce projet va entraîner de profonds changements d'organisation et de repères professionnels et personnels.

Augmentation des distances pour beaucoup de salariés et donc, du risque routier à venir...

Recentralisation de beaucoup de services dans les très grandes métropoles au détriment des villes moyennes ne laissant comme seule présence de GRDF que les agences d'interventions et donc de très faibles possibilités de déroulement de carrière pour les agents de ces sites.



Les élus CGT émettent un avis NEGATIF !

lire notre déclaration avis



3 - Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF (pour avis)

- **au titre du BLOC 1** : Egalité Professionnelle/Diversité/handicap lors de la séance du 19 septembre 2018

- **au titre du BLOC 2** : Formation/Alternance lors de la séance du 11 juillet 2018

- **au titre du BLOC 3** : conditions de travail et emploi (bilan logement, bilan social, rapport d'ensemble sur les rémunérations) lors de la séance du 19 septembre 2018

La réalité sociale de GRDF n'est pas la situation idyllique que la direction tente de laisser croire. Les conséquences des décisions de l'entreprise ont, depuis longtemps, de l'impact sur le pouvoir d'achat des salariés, les conditions de travail, la formation.... C'est maintenant l'accidentologie qui augmente fortement en raison des choix d'entreprise et, une fois de plus, ce sont malheureusement les agents et les salariés prestataires qui en paient « les pots cassés » !!!

L'Effectif est, selon les éléments communiqués dans le cadre des Orientations Stratégiques inférieur à l'objectif cible prévu de l'ATRD5 (- 150 Parts Gaz, correspondant à 19 millions d'euros). Les collèges exécution et maîtrise continuent leur décroissance au bénéfice du collège cadre avec, pour conséquence, une explosion de la prestation et de l'intérim en 3 ans.





L'Alternance est une possibilité majeure de recrutement « low-cost » pour l'entreprise, celle-ci y consacrant un budget conséquent et les agents s'y investissant pour former les alternants. Néanmoins, la CGT regrette que les embauches en fin de cursus ne représentent que 50% des alternants formés.

Les Salaires fixes moyens de 2013/2017 sont, à comparaison identique inférieurs de 2% aux salaires fixes de la précédente période (2012/2016). Les salariés, année après année, perdent du pouvoir d'achat alors qu'à l'inverse, la courbe des bénéfices pour les actionnaires ne cesse de croître ! La rémunération flexible (complémentaire, variable, intéressement, participation,...) est une aubaine pour les employeurs, puisqu'elle n'est, pour partie, pas soumise à cotisations et offre des avantages fiscaux aux entreprises ! La CGT demande d'urgence des mesures financières sur le salaire national de base.



Au sujet de l'Accidentologie, nous constatons une dégradation inquiétante des indicateurs en 2017, avec une hausse des accidents de travail avec arrêts et l'augmentation alarmante des accidents de trajets (+ 50% en un an). Pour les élus CGT, ceci est la conséquence directe de réorganisations délétères qui transforment en profondeur l'entreprise. A titre d'exemple, la mise en place du projet EOAI qui a conduit à la disparition des UCF augmente le périmètre des interventions et le risque routier.

Concernant l'Accord handicap, alors que l'objectif fixe 5% d'emplois direct de travailleurs en situation de handicap, il n'est toujours pas tenu (3,74%). La CGT constate de surcroît un recul du nombre de salariés en situation de handicap dans l'entreprise et demande d'établir un diagnostic sur toutes les unités afin de suivre l'évolution des travailleurs handicapés et d'appliquer les mesures de rattrapage salariales correspondantes !



Les éléments de l'Absentéisme laissent apparaître une augmentation des arrêts de courte durée (+ 4,1%). Les élus CGT dénoncent un lien avec les réorganisations successives et la dégradation des conditions de travail qui en découlent.

Concernant l'Egalité professionnelle, la part des emplois précaires est en augmentation chez les femmes à GRDF. Les différences de rémunérations moyennes sont toujours défavorables aux femmes avec un écart global supérieur à 8%. Alors que les postes à haute responsabilité échappent encore trop souvent au personnel féminin, le taux de féminisation dans les CODIR ne déroge malheureusement pas à cette règle. Il reste encore du chemin à faire...

Le logement et son financement sont assurés sur la base de 0,45% de la masse salariale de chaque entreprise. Pour autant, seulement 3% des salariés de GRDF en ont profité, par manque d'information ou en raison de la lenteur du traitement des dossiers. Dans les grandes agglomérations, il devient impossible de se loger compte tenu des mesures salariales actuelles. La CGT réitère sa demande de création d'un poste de référent régional afin de faciliter l'accès à l'information des salariés.

La formation et son bilan 2017 relèvent, une fois de plus, un écart important entre le nombre d'heures de formations réalisé et celui indiqué dans le prévisionnel, soit un écart de 17,5 % à la baisse. Concernant la catégorie 2 (formations promotionnelles), seulement 2 % du volume d'heures du plan y sont associés.

En conclusion, les élus CGT au CCE de GRDF ont émis un AVIS NEGATIF sur la Politique Sociale de l'entreprise !

lire notre déclaration avis 





4 - Présentation du Bilan ASP (Arrivée sur Place) pour information

Lors de l'alerte musclée des élus du personnel CGT en CCE de septembre 2014, la Direction affirmait qu'il n'y avait pas de volonté de trafiquer les heures d'arrivée sur place en IS pour limiter au maximum les dépassements de 60 mn. L'analyse faite en mai 2016 tout comme les éléments fournis pour cette séance du CCE montre que nous avons 1000 fois raison d'alerter la Direction. Heureusement que nous étions là pour lui faire prendre conscience du problème.

L'évolution de l'application CII le 22/07/2015 pour « cadenciser » la modification de l'heure d'arrivée sur place a été une bonne décision et conforme à ce que nous vous demandions. La baisse importante du nombre de CII dont l'ASP a été modifié est importante puisque divisée par 4 (1900 par moi en 2014 à 380 par mois en 2016 puis 482 par mois à mi 2018 en moyenne). Notons tout de même que la baisse la plus forte a été sur 2016 et remonte depuis de 22%. Certaines des 18 Unités en 2014 sont passées d'environ 20% de CII dont l'ASP a été modifié à environ 3 à 5%.

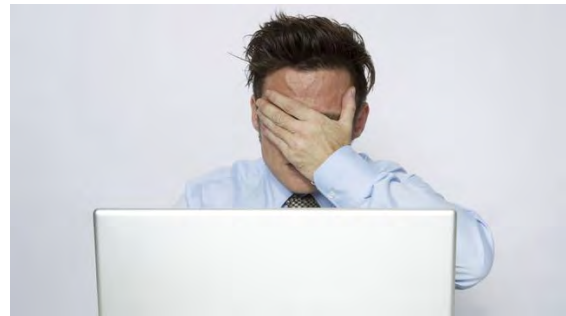


Afin de faciliter et garantir l'exhaustivité des ASP, nous leur avons demandé :

- De rendre bloquant et obligatoire la collecte locale si dépassement des 60 mn lors de la saisie de l'inter sur CII mobile et que cela soit non modifiable à posteriori. Dit autrement, certains modifient les heures sans en parler aux agents, enlève la saisie initiale de la justification du dépassement.
- De ne permettre la modification de l'ASP qu'une seule fois. On voit des CII dont l'ASP a été remodifiée 15 jours après pour tomber sous les 60 mn.

Au-delà de ces résultats sur les CII dont l'ASP a été modifié, nous sommes intervenus avec force pour dénoncer une pratique visant les CII qui ne dépassent pas l'heure d'arrivée sur place.

De plus en plus d'Agents nous disent clairement que pour ne pas avoir d'explication à donner et ne plus subir les différentes pressions managériales, ils ont pris l'habitude d'appuyer sur le bouton de l'application CII « je suis arrivé sur place).....avant d'arriver, notamment quand ils ne sont plus très loin du lieu d'intervention.



La Direction, manifestement sous le choc en CCE se pose beaucoup de questions mais ne remet à aucun moment en cause cette affirmation très grave qui nous est confiée par des salariés très mal à l'aise, vivant mal cette situation. Vous l'avez compris, à de trop nombreux endroits et sur l'ensemble du territoire, nous constatons la grande difficulté, voire l'impossibilité d'intervenir dans l'heure, conformément à l'obligation du contrat de Service Public. Nous avons réaffirmé que les élus du Personnel CGT sont déterminés à porter à la connaissance du plus grand nombre, usagers, élus, responsables de l'état et du Gouvernement, le fait que des zones entières, à certaines heures de la journée, sont à plus d'une heure de délai pour qu'un Gazier puisse intervenir.

Nous avons développé plusieurs exemples, dont une situation très tendue sur IDF détaillée dans la déclaration en pièce jointe.

Nous inviterons les CHSCT à se saisir de ces questions pour une analyse détaillée par ZEPiG sur le bilan des ASP modifiées, le taux d'arrivée sur place dans l'heure, le pourcentage de CII avec délais d'arrivée sur place à 58 ou 59 mn et d'envisager toute action utile pour les accompagner dans ces analyses et contribuer à garantir la sécurité des personnes et des biens.

lire notre déclaration



**Prochain CCE de
GRDF le 15
novembre 2018**

