



Lettre d'Info n°78- 2018

GAZ

DISTRIBUTION

CCE de GRDF du
20 septembre

La séance du CCE de GRDF s'est déroulée à GRDF 6 rue condorcet 75009 Paris
Président de séance: **Patrick BONNEAU**. Secrétaire : **Thierry JOURNET**.

Ordre du jour :

1- Fonctionnement du CCE :

➤ approbation des PV du 30 mai 2018, du 20 juin 2018, et des séances N°1 et 2 du 11 juillet 2018

2- Information au titre de la consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF

a - Présentation du BLOC 1 - DIVERSITE (comprenant le rapport de situation comparée *Femme/homme 2017* et le *Bilan Handicap 2017*).

b - Présentation du BLOC 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI (comprenant le Bilan social 2017, le rapport d'ensemble sur les rémunérations 2017 et le Bilan Logement 2017).

3- Présentation de "We learn gaz" (pour information).

En préambule des séances, la délégation CGT a fait lecture de déclarations liminaires, dont voici les débuts

1ère déclaration :

En préambule, nous espérons que la période estivale aura permis à toutes et tous, salariés, élus, représentants du personnel de se reposer et recharger les batteries, d'autant que le contexte économique et social, si dégradé pour le monde du travail, a besoin de toutes nos énergies.....

Un constat s'impose alors et se renforce, celui d'une politique idéologique visant à la destruction de notre modèle social, favorisant notamment l'explosion des inégalités et la casse des droits collectifs.

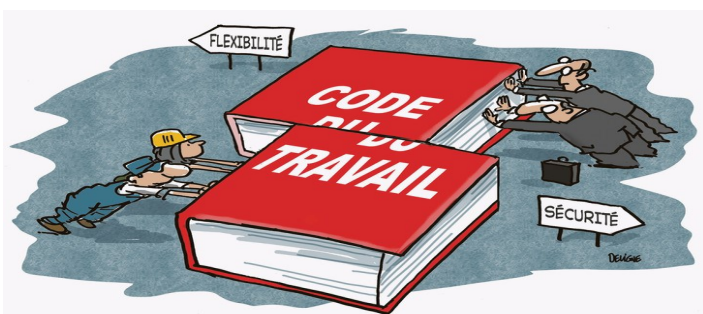
Ce gouvernement, dans la continuité des précédents, a choisi de sacrifier le pouvoir d'achat des salariés et retraités pour compenser les somptueux cadeaux accordés aux déjà très riches en prétendant œuvrer pour le bien de l'économie. Les résultats sont sans appel : le chômage et la précarité augmentent, la dette aussi, les dividendes battent des records mais les investissements stagnent et les inégalités explosent ! ...

2ème déclaration :

Nous voulons dénoncer les agissements de la DCT et de son Directeur qui porte atteinte à l'intégrité physique et surtout morale des agents.

Lors du récent mouvement revendicatif, les salariés de la DCT, du site de Brétigny sur Orge, tout particulièrement ceux de l'AGNRC portaient leurs revendications, bien sûr sur la reconnaissance des classifications, mais surtout, sur les conditions de travail, notamment sur la gestion managériale.

Ce qui n'était au tout début, qu'une simple expression, s'est retrouvée nourrie par la colère, d'avoir été ignorés en ne voyant aucune volonté de dialogue de la part de leur Direction. ...



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	Cassandre	cassandrebriere53@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.roty@enedis-grdf.fr
SANTO	Patrick	demepat@yahoo.fr
SCHERLINCK	Frédéric	frederic.scherlinck@enedis-grdf.fr
ZUCCARO	Ludovic	ludoviczuccaro.ccegrdf@gmail.com
CHABARD (RSCCE)	Didier	didier.chabard@enedis-grdf.fr



2- Information au titre de la consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF

a - Présentation du BLOC 1 - DIVERSITE (comprenant le rapport de situation comparée Femme/homme 2017 et le Bilan Handicap 2017).

situation comparée Femme/homme 2017: Le Rapport de Situation Comparée (RSC) entre les femmes et les hommes de Grdf a été présenté en séance du CCE de Grdf pour information. Si nous constatons un taux à 26,1% de féminisation au sein de Grdf à l'objectif de l'accord Egalité Professionnel 2016-2019, le déficit d'embauche chez les jeunes femmes et une pyramide des âges nous fait craindre un « mirage ». Si l'entreprise ne fait pas l'effort d'aller « les chercher à la maison », les femmes ne se présentent pas spontanément dans la filière de recrutement des métiers techniques.

La délégation CGT dénonce une forte présence des salariées femmes en CDD, CDI non statutaires et intérimaires, situations précaires par définition.

Dans le domaine de l'alternance, la direction joue uniquement avec le taux de pourcentage des femmes puisque l'observation des chiffres nous montre une baisse dans le total des femmes recrutées en alternance entre 2016 et 2017. Les écarts de rémunérations moyennes sont toujours défavorables aux femmes. Quand ils intègrent ancienneté, majoration résidentielle et rémunérations complémentaires, l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes est supérieur à 8%. Enfin une bonne nouvelle pour les femmes à Grdf, leurs taux d'AIC est égal à celui des hommes mais malheureusement en recul.

Les écarts dans le taux d'accès à la formation entre femmes et hommes s'accroissent en 2017, la délégation CGT demande à la direction de mener une enquête sur ce sujet auprès des salariées femmes. Le RSC 2017 met en avant une part croissante des femmes dans les services discontinus et dans la prise d'astreinte, la CGT sera vigilante sur la qualité de vie au travail. La délégation CGT constate l'érosion du taux de jours pris dans le cadre du congé paternité dans les collègues exécutions et cadres.

C'est pourtant l'un des objectifs de l'accord et pour cette année 2017, il part dans le mauvais sens.

La CGT demande à la direction de lui donner les chiffres des reclassements du groupe vers Grdf afin de mesurer son poids dans le RSC. La délégation CGT du CCE de Grdf constate que le chemin est encore long pour que les objectifs de l'accord Egalité Professionnel 2016-2019 soit atteint.

HANDICAP: Un travailleur handicapé est rémunéré 10% de moins que la moyenne dans l'entreprise. La FNME CGT demande d'établir un diagnostic sur toutes les unités et de suivre l'évolution des travailleurs handicapés et d'appliquer les mesures de rattrapage salarial.

Un travailleur handicapé a moins d'heures de formation que la moyenne des salariés de l'entreprise (46 Heures contre 52 Heures) et les taux dans toutes les régions sont en baisse sauf la région Sud-Ouest qui progresse et le Service Gaz qui se maintient. Le taux de travailleurs handicapés s'établit à 3,99% alors que l'objectif pour 2020 est de 6%.

Le taux d'emploi direct est fixé à 5% alors qu'il est à peine à 3,74%. Que dire du recrutement des alternants et des agents statutaires :

4 recrutements d'alternants au lieu de 12 et seulement 11 agents statutaires au lieu des 20 pourtant défini par l'accord 2017-2020. Seulement 27 actions de sensibilisation ont été réalisées sur 4 régions en 2017

La FNME CGT revendique que cette sensibilisation s'étende à toutes les régions. Au vu de tous ces éléments, La FNME CGT se conforte de ne pas avoir signé l'accord en faveur des Travailleurs Handicapés 2017-2020

INSERTION DES HANDICAPÉS DANS LE MONDE DU TRAVAIL



b - Présentation du BLOC 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI (comprenant le Bilan social 2017, le rapport d'ensemble sur les rémunérations 2017 et le Bilan Logement 2017).

EFFECTIFS: Malgré l'augmentation de 200 agents (dont 110 cadres et 99 en plage A) à temps plein gaz en 2017 (+1,8%) nous sommes largement en dessous des prévisions du tarif ATRD 5 qui tablait sur 11641 emplois, soit 150 emplois en moins au 31 décembre 2017. De plus, sur le 1^{er} semestre 2018, on observe une baisse de 139 emplois supplémentaires.

Ceci est inacceptable au regard des engagements de GRDF vis-à-vis des besoins en personnel pour réaliser nos missions de service public et de développement mais aussi du respect des engagements envers la collectivité nationale. La Direction argumente que les trajectoires d'effectifs de l'ATRD5 ne sont qu'indicatives, ne sont pas contraignantes et que ce n'est pas un contrat mais juste un repère pour construire ce tarif. De plus, la baisse reflète la baisse des consommations d'après la Direction. La direction préfère recourir à la prestation (+1242% depuis 2014) ou à l'intérim (+282% depuis 2014)

En 2017, un phénomène particulier s'est produit : Au motif de solidarité inter-entreprises du groupe Engie, de nombreux cadres de haut niveau ont rejoint GRDF. La Direction nous dit que c'est sur des postulations en lien avec l'évolution du projet d'entreprise relatif au compteur GAZPAR (conception et SI), Transition énergétique (Efficacité, bio méthane), SI transformant (SI pur GRDF). La Direction se pose la question de déconcentrer ces équipes projet en province (forte augmentation effectif sur Service Gaz Paris). Si on peut comprendre une certaine solidarité, nous avons invité la Direction à faire de même sur les collègues Cadre, Maîtrise et Exécution et pas seulement sur les cadres de haut niveau. Plus de la moitié des arrivées cadre statutaires proviennent d'Engie (hors GRDF). Le poids des cadres est passé de 15,4% de l'effectif en 2011 à 20,7% en 2017.



REMUNERATION : Les 10 plus grosses rémunérations ont baissé de 14% après avoir fortement augmenté depuis 2013. Quand on voit comment GRDF est capable de satisfaire les exigences faramineuses de ses dirigeants et en même temps refuser toute reconnaissance salariale (NR, GF...) on mesure la réelle politique salariale de GRDF : tout pour les gros. Le salaire fixe de l'ensemble du personnel n'a quant à lui évolué que de 1.2 à 1.5% suivant les collèges en 5 ans !

La croissance expliquée aux nuls



On remarque un véritable plafond de verre « trempé » pour passer du collège exécution à maîtrise (156 EXE sur 3634 sont passés en maîtrise, soit 4% seulement) mais encore plus du collège maîtrise à cadre (54 MAIT sur 4662 sont passés en cadre, soit 1,1%). Pour les cadres en GF 19, aucun des 81 Agents concernés n'est passé dans le collège cadre supérieur (les U). Pour toute réponse, la Direction nous explique que du côté des cadres supérieurs et dirigeants, il n'y a pas de turn over, pas un ne bouge, donc pas de place.

Face au phénomène de « blocage » des Agents d'exécution astreints en AI en raison du poids de plus en plus important des éléments variables et complémentaire (astreinte, HS) dans la rémunération globale, nous sommes intervenus pour que la Direction propose des solutions financières afin de leur permettre une évolution professionnelle vers le collège maîtrise, sans perte de pouvoir d'achat (exemple le métier de Chargé d'affaire dont GRDF a grand besoin). La Direction est consciente de ce problème mais ne propose que de revoir la grille de rémunération qu'elle trouve obsolète (1982). Il ne faut pas de perte de pouvoir d'achat.

De nombreuses questions restent en attente de réponse. Nous espérons les avoir pour le CCE d'octobre et ainsi pouvoir émettre un avis motivé sur le bilan social dans sa globalité.

Globalement, les moyens financiers existent pour répondre aux revendications légitimes des Agents.

LOGEMENT: Pour la FNME CGT, il est important de rappeler que la contribution de 0,46% de la part salariale de GRDF, à l'effort dit de construction, reste un salaire socialisé pour l'ensemble des salariés de notre entreprise. Comme le disait Ambroise CROIZAT à la création de la Sécurité Sociale « Se soigner en fonction de ses besoins et payer en fonction de ses moyens », telle devrait être la devise pour l'accès au logement : « Se loger en fonction de ses besoins et payer en fonction de ses moyens ».

Même si nous constatons comme vous une augmentation des demandes, seulement 3% des salariés bénéficient des aides auxquelles ils peuvent prétendre. Pour nous, et malgré cette hausse, nous pensons que la Direction de GRDF manque cruellement d'ambition pour ses salariés : 350 demandes validées seulement sur plus de 12 000 salariés !

Pour la FNME CGT, nous pensons qu'Action Logement qui a succédé à CILGERE se détourne de sa mission première, à savoir répondre aux besoins des salariés par le Loca Pass, Mobili Pass, Mobili Jeunes, Prêts travaux, Prêts accessions, la location. En agissant de la sorte, Action Logement, devient un mastodonte de l'immobilier comme le souligne l'intitulé « 2017 effort de construction ». Les projections 2018 affichent d'ailleurs sans complexe cette démarche :

- Accélérer les investissements dans la production d'une offre locative.
- Développer une offre de logements complémentaire au parc social.
- Cofinancer avec l'état 40 000 logements.
- Investir dans la qualité de vie de quartiers et la revitalisation des centres villes.



Pour la FNME CGT, notre salaire socialisé ne doit pas servir aux carences de l'état et gaver les entrepreneurs privés. Nous vous demandons de bien vouloir recentrer Action Logement sur ses missions premières c'est-à-dire la réponse aux besoins des salariés de GRDF, par une campagne de formation de managers, par la mise en place d'un référent logement statutaire par région administrative, mais aussi en simplifiant et en rendant plus fluide les démarches afin de porter une réponse plus rapide aux requérants pour qu'un plus grand nombre de salariés puissent bénéficier de ces dispositifs.

Enfin, nous regrettons en tant que Copropriétaires, de ne pas avoir été associés à l'écriture de la convention entre GDRF et Action Logement. La Direction souhaite travailler ces questions logement avec la commission du CCE.

3- Présentation de "We learn gaz" (pour information).

Dossier reporté

Le prochain CCE se tiendra le
18 Octobre 2018