



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**
 - a. Approbation du PV de la séance du 21 mars 2019
 - b. Approbation du PV de la séance du 18 avril 2019
- 2- Déclinaison de la loi Sapin 2 au sein de GRDF (comportant l'outil ORSILA) : passage pour information, au titre de la consultation à venir.
- 3- Politique sociale : présentation pour information du Bloc 2 « FORMATION ALTERNANCE » comportant le Bilan alternance 2018 et les perspectives 2019, et le bilan formation 2018, au titre de la consultation à venir.
- 4- Au titre de l'accord Formation de GRDF, recueil de l'avis sur le Bilan alternance 2018 et les perspectives 2019 (pour avis).
- 5- Au titre de l'accord Formation de GRDF, recueil de l'avis sur le Bilan formation 2018 (pour avis).
- 6- Présentation de l'Index Egalité Professionnelle (pour information).

" Motion sur la protection sociale et déclaration liminaire "

Pour la FNME-CGT, les discussions engagées fin novembre 2018 avec les employeurs de la branche des IEG, sous l'égide des Ministères, doivent se concrétiser rapidement par :

- Une amélioration de la grille des prestations CAMIEG pour tous, actifs et inactifs, à hauteur de 15 M€.
- Un relèvement du plafond de ressources pour l'affiliation des ayants droit conformément à la délibération du CA du 2 octobre 2018.

Pour le régime spécial des Mines, la CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE GESTION (COG) appelle plus que jamais à comprimer les dépenses et à réduire les déficits. Cela se fait au détriment des besoins d'une population de 78 ans de moyenne d'âge, avec une réduction de l'offre de santé, des concentrations qui éloignent les consultations des affiliés. Alors que les besoins évoluent, le budget de l'action sanitaire et sociale a été rabaissé de 10% en 2018. L'action menée par les Mineurs, avec leurs syndicats, a permis que les prestations 2018 non financées soient versées par un prélèvement sur le budget 2019.

La FNME CGT rappelle que les engagements du Ministère pour une clause de revoyure en cours d'année 2019, après clarification du montant du manque de financement sur 2018, ne sont toujours pas mis en œuvre.

Elle revendique le maintien des moyens pour l'action sanitaire et sociale, le réseau de santé de proximité (consultations à domicile, embauche de médecins sur tous les postes vacants), la mise en place d'une prestation d'accès au médecin généraliste, comme cela existe pour les spécialistes. Elle propose la création de la maison commune des droits et de la santé des Mineurs, en un même lieu, au siège de la CAISSE AUTONOME NATIONALE DE LA SECURITE SOCIALE DANS LES MINES (CAN SSM), avec une même équipe de direction, pour s'adresser aux mêmes affiliés ...

Déclaration Liminaire :

Le secteur de l'énergie, fortement démantelé depuis ces quinze dernières années, s'appête à vivre une énième réorganisation. Si nous ne prenons pas l'ensemble des mesures nécessaires cela pourrait sonner le glas d'un modèle économique, industriel et social qui pourtant répond grandement aux besoins de la nation, en termes de production d'énergies, de transport, de distribution et de commercialisation, sur l'ensemble du territoire.

La CGT a fait le choix d'une autre société, tournée vers le progrès social, vers une autre répartition des richesses créées par le travail, vers une société qui promeut l'émancipation des salariés et porte un projet de solidarité pour le monde d'aujourd'hui et les générations futures.

De cette responsabilité, les organisations de la CGT œuvrent au quotidien pour porter au plus haut niveau les questions revendicatives en matière d'emplois, de salaires et de conditions de travail...

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	cassandreabriere53@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	clemepat@yahoo.fr
SCHEERLINCK	Frédéric	frederic.scheerlinck@enedis-grdf.fr
ZUCCARO	Ludovic	ludoviczuccaro.ccegrdf@gmail.com
CHABARD (RSCCE)	Didier	didier.chabard@enedis-grdf.fr

lire la déclaration

lire la motion



Déclinaison de la loi Sapin 2 au sein de GRDF (comprenant l'outil ORSILA)

Suite à la résolution votée lors du CCE du 21 Mars dernier, faisant suite à celle du 15 Novembre 2018 sur ce même dossier, la Direction, prise en flagrant délit de déloyauté a été contrainte, après intervention du CCE au Tribunal de Grande Instance, de revenir devant les élus pour recommencer un processus complet d'information - consultation de l'organisme sur le dossier « Mise en œuvre de la Loi SAPIN II » et du « code anti-corruption » à GRDF. Cet engagement a été pris devant le Tribunal de Grande Instance. De ce fait, le déploiement sera reporté de plusieurs mois...

Malgré l'insistance des élus CGT, la Direction continue à jouer « petits bras » en termes de corruption. Nous lui avons rappelé ses devoirs pour lutter contre la corruption et protéger les lanceurs d'alerte.

En décidant, seul, malgré des travaux collectifs qui ont alimenté la cartographie des risques, de ne retenir seulement deux types de fonctions de l'entreprise comme étant concerné par cette loi (ceux qui passent des commandes et ceux qui sont en relation avec les autorités concédantes) l'employeur se contente de faire le minimum légal et surtout de stigmatiser le salarié « lanceur d'alerte » en insistant lourdement sur sa responsabilité en cas de signalement injustifié !!!

Pire, la Direction ne veut pas entendre parler de corruption interne et ne retient que 11 risques alors que beaucoup d'autres (corruptions sur les aspects sociaux, salariaux...par exemple) pourraient être intégrés à ce code anti-corruption qui doit être adossé au règlement intérieur de l'entreprise...

Quant à l'aspect « formation », seul est proposé un bref module en « e-learning » sur la base de questions hors périmètre GRDF (très typé ENGIE avec des questions / réponses hors de nos activités) et se concluant par une attestation de formation du salarié engageant sa responsabilité !

Dit autrement, un maximum de contraintes pour les salariés et un minimum pour la Direction...

Nous avons proposé plusieurs pistes pour améliorer le dispositif de prise en charge des risques et des formations plus en lien avec nos activités comme, par exemple, une action de sensibilisation collective dans chaque service sur ces questions.

Ce dossier doit faire l'objet d'une présentation POUR AVIS lors d'une prochaine séance. Nous vous informerons alors plus en détail sur ce « code anticorruption » et son « dispositif de recueil des signalements des lanceurs d'alertes »...

PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE



Politique sociale : présentation pour information du Bloc 2 « FORMATION ALTERNANCE » comprenant le Bilan alternance 2018 et les perspectives 2019, et le bilan formation 2018

Bilan alternance 2018 et les perspectives 2019

GRDF atteint le taux de 5,83% du nombre d'alternants dans les effectifs, dépassant ainsi le taux légal de 5%. Néanmoins, les représentants du personnel CGT constatent une baisse constante du nombre d'alternants à GRDF, notamment chez les hommes et les salariés en situation de handicap.

Nous remarquons également un déséquilibre prégnant dans la répartition des alternants chez les différentes familles professionnelles, ainsi que pour la féminisation des métiers dit « cœur d'activité » et pour les métiers techniques. Ce déséquilibre est amplifié par une Direction qui intègre les métiers « acheminement » dans les métiers dit « technique », et tronque ainsi le taux de féminisation des alternants !

Pour la CGT, les alternants doivent être répartis de manière équilibrée afin de répondre aux attentes de renouvellement des effectifs de l'entreprise. Autre constat alarmant : la baisse du nombre d'entrées au diplôme de niveau V (CAP/BEP) depuis 2015...

La CGT déplore également la baisse du nombre d'embauche des alternants en emplois statutaires alors que le taux de réussite aux examens est en augmentation depuis 2015, atteignant 97 % en 2018.

De plus le taux d'embauche masculine (76%) est disproportionné par rapport à celui des femmes. Ainsi, l'embauche des femmes issues de l'alternance passe sous le taux de représentativité des femmes dans l'entreprise. La Direction ne respecte même pas les objectifs de l'accord Ega-Pro sur la mixité !!!

Toujours d'après les chiffres de la Direction, en 2018, 340 alternants ayant terminé leur cursus étaient « embauchables ». Dans les faits, seulement 144 ont été embauchés.



Comme d'habitude, GRDF se donne une image sociale dans les chiffres, mais dans les faits, il s'agit juste de coller à la législation...

La délégation CGT a donc émit un avis négatif sur ce dossier.



Bilan formation 2018

La délégation CGT du CCE de GRDF fait le même constat que l'année dernière sur le bilan formation. La majorité des critères sont à la baisse, notamment sur : le nombre de salariés formés (-7%), le nombre de stagiaires (-13%), le nombre d'heures de formation réalisées (-4%), le budget global de formation (- 5,6%). Sur 443 000 heures prévues, seules 365 000 ont été réalisées.

Concernant l'entretien Professionnel, seulement 9195 agents en ont bénéficié sur un effectif total de 12 121. Cela signifie que 3 000 agents de GRDF n'ont pas eu d'Entretien Professionnel. Pour rappel, celui-ci est pourtant obligatoire et GRDF s'est engagé depuis le début à le réaliser chaque année !!!

L'entreprise développe une politique déplorable vis-à-vis des publics dits « prioritaires » que sont : les personnels féminins, les salariés en situation de handicap, les salariés de niveau V (CAP/ BEP) ou sans diplôme, les salariés de plus de 45 ans.

Par ailleurs, un focus sur les dispositifs de formation nous permet de voir que l'accès au Compte Personnel de Formation (CPF) est en nette augmentation. Cela pourrait sembler plutôt positif, pour autant, nous nous interrogeons sur le choix des formations acceptées.

En effet, faute d'accord Formation, les représentants du personnel n'ont pas le contrôle sur les choix décidés par GRDF et les critères d'acceptation de ce dispositif.

Pour toutes les raisons évoquées, la délégation CGT du CCE de GRDF a émis un avis négatif sur ce dossier.

L'avis du CCE a, quant à lui été négatif à l'unanimité !



L'Index Egalité Professionnelle

L'Egalité Professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail



73/100 La mauvaise note de GRDF

La création de l'index sur l'égalité salariale a été gagnée par la CGT, qui, avec les associations féministes exigent que l'actuelle obligation de moyen en matière d'égalité professionnelle, soit complétée par une obligation de résultats.

L'intervention de la CGT a permis de gagner plusieurs points et notamment :

Que cette obligation de résultats repose sur des sanctions, que l'index repose sur les écarts de salaire moyen (et pas médian) entre les femmes et les hommes, qu'il intègre une partie des discriminations de carrière, que 4 femmes doivent figurer dans les 10 plus hauts salaires.

Cependant, pour tenter de soustraire les entreprises à leurs responsabilités, le gouvernement a retenu des modalités de construction de l'index leur permettant de minimiser les résultats. L'index présente des défauts majeurs : un défaut de transparence, des « seuils de pertinence » inacceptables, un barème et une pondération qui permettent d'occulter les écarts, une partie des facteurs structurels des écarts de rémunération ne rentre pas dans le champ de l'index. Les demandes de modifications de la CGT au gouvernement sont restées lettres mortes, et comme prévu, les notes sont excellentes pour la Direction, alors que la situation des femmes dans l'entreprise l'est beaucoup moins ! La note de l'index Ega-Pro de **73/100** ne représente pas la vérité à GRDF !

La CGT interpelle le gouvernement : un premier bilan doit être tiré et les modalités de l'index doivent être modifiées d'urgence pour garantir la mise en œuvre de la loi qui prévoit une obligation de résultats et de suppression des écarts de rémunération.

Les élus CGT du CCE de GRDF appellent les salariés.e.s à se mobiliser pour gagner enfin l'égalité et contraindre la Direction à débloquer les enveloppes de rattrapage salariales nécessaires.

RESULTAT DE GRDF

	Score final
Indicateur 1 : étude par collège	38
<ul style="list-style-type: none"> - rémunération de base reconstituée en équivalent temps plein - intégration de la gratification de fin d'année (13ème mois) - primes de performance (RPCC/RPM) - AIL - Prime exceptionnelles - Avantages en nature - Répartition par âge 	
Indicateur 2	20
<ul style="list-style-type: none"> - Répartition par collège - Salariés ayant bénéficié d'une augmentation toute mesure confondue - Taux d'écart d'augmentation avec pondération 	
Indicateur 3	15
<ul style="list-style-type: none"> - Répartition par collège - Salariés ayant bénéficié d'une promotion, changement de plage - Taux d'écart de promotion avec pondération 	
Indicateur 4	0
<ul style="list-style-type: none"> - Salariées ayant bénéficié d'une augmentation suite à retour de maternité 	
Indicateur 5	0
<ul style="list-style-type: none"> Nbre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations 	
Global score	73

Le prochain CCE se tiendra
le 22 mai 2019



L'INTÉRÊT GÉNÉRAL FACE À LA FINANCÉ

ENEDIS COMME GRDF : DU SENS AU TRAVAIL POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Au Conseil d'Administration d'EDF SA les administrateurs parrainés par la CGT donneront corps à d'autres choix industriels possibles : l'énergie (l'électricité et le gaz) n'est pas une marchandise comme les autres, elle est pour tous les usagers nécessaire pour vivre.

Les différents projets des directions ne répondent en rien à un développement d'égalité de traitement sur l'ensemble des territoires. ENEDIS et GRDF doivent reprendre le chemin d'un vrai distributeur d'énergie !

Stop au pompage de comptes pour des remontées abusives de dividendes !

La Distribution doit redévelopper ses agences terrain afin d'assurer une présence physique et économique dans le tissu rural et urbain. Ces structures de travail de proximité sont indispensables pour garantir une réponse de qualité au plus près des besoins et des missions de service public : continuité de la fourniture avec des dépannages 24h/24h sur des périmètres à maille humaine, au plus près des faits générateurs de plus en plus fréquents suite aux changements climatiques.

Cette proximité redonnera enfin du sens au travail des agents. On ne peut pas défendre un service public en quittant les territoires !...

ENEDIS, dans le cadre de la transition énergétique, devient un acteur incontournable par le raccordement et la gestion des ENRs sur le réseau BT : une activité

en croissance et indispensable aux objectifs fixés par le gouvernement. Le compteur « intelligent » Linky est collecteur de données pour un Big Data qui doit absolument rester dans une maîtrise publique à des finalités de gestion ou d'études vers des intérêts généraux et non pour alimenter des logiques privées incontrôlables.

Cela fait d'ENEDIS, un acteur incontournable et stratégique pour les années à venir.

**L'énergie est le bien commun de tous : assurer un service public de qualité et de proximité est dans l'ADN des Agents d'ENEDIS et de GRDF !
Faisons le savoir au PDG d'EDF !**

Les Administrateurs CGT porteront la nécessité de conserver une entreprise EDF intégrée et renforcée, assurant un service public de qualité. L'intégration Production-Transport-Distribution-Commercialisation/Services ne doit pas être rompue. La CGT réaffirme : ouvrir le capital d'ENEDIS c'est liquider la Distribution. EDF doit retrouver le sens de l'intérêt général face aux logiques outrageusement financières dégradant le service aux usagers, maltraitant le personnel... dans le seul intérêt d'une minorité !

Agents ENEDIS et GRDF, du 7 au 13 Juin, votez CGT !



AVEC LA CGT N°1, GAGNEZ LA BATAILLE POUR LE MAINTIEN D'EDF INTÉGRÉE ET DE VOS EMPLOIS : DÉFENDEZ-VOUS AVEC LE BULLETIN CGT !

DU 7 AU 13 JUIN 2019

**Votez
la
cgt**