




# cse-c n°12

du 24 juin 2020

## Déclaration CGT

La crise sanitaire liée au Covid-19 a mis en évidence certaines réalités. **En période de confinement, ce n'est pas la bourse qui a fait tourner le pays, mais bien les travailleurs et les travailleuses. [...]**

La France, 6<sup>e</sup> puissance économique mondiale, s'est retrouvée démunie de biens industriels essentiels pour faire face à la pandémie. Aujourd'hui, elle importe 60 % des produits que nous consommons. Selon l'INSEE, depuis 1989, 1,75 million d'emplois industriels ont été supprimés. [...]

Mais quels moyens véritables sont proposés pour la reconquête de l'industrie ?

Pour la CGT, le plan de relance doit être en rupture avec les politiques industrielles menées jusqu'à présent. **Compétitivité, profitabilité, flexibilité, précarité doivent laisser place au progrès social et aux enjeux environnementaux. [...]**

Sauf que la sortie progressive du confinement s'organise et les mauvaises habitudes des capitalistes reviennent.

Les premières manifestations s'accompagnent de violences policières particulièrement disproportionnées, bien évidemment sur ordre d'un gouvernement au service des plus riches.

À GRDF, la délégation CGT tient également à avoir l'avis de la direction sur l'installation d'**unités de méthanisation dans des zones protégées. Les riverains mettent en cause l'usage de pesticides et d'engrais chimique pour davantage de rendement, l'épandage de déchets "cocktails de bactéries" aux effets méconnus, les nuisances olfactives et les risques industriels.** Une partie de la presse commence à en parler. Pour la Direction de GRDF, **le biométhane est indispensable à la survie de l'entreprise.** Comment compte-t-elle combattre ces effets négatifs ?

Sur la gestion de la COVID-19, la Direction s'appuie sur des vidéos de propagande interne pour lesquelles elle a sélectionné des agents qui vantent le comportement soi-disant exemplaire de GRDF. Ces auto-satisfecit où des salariés la remer-

## Ordre du jour :

- ▶ Point d'avancement EPOD
- ▶ Suivi de la gestion de la crise sanitaire du covid-19 et de la reprise d'activité
- ▶ Bilan Alternance 2019 et perspectives 2020 + Bilan Formation 2019 (pour avis)

cient de leur permettre de reprendre le travail en toute sécurité sont bel et bien à classer dans la catégorie fiction plutôt que faits réels. **La direction a vite oublié qu'elle souhaitait faire reprendre le travail aux agents sans protection, et ce, en pleine pandémie pour des raisons purement économiques. [...]**

Pour finir, nous laissons les agents apprécier **la décision unilatérale de l'employeur sur la prise obligatoire de congés**, où malgré les milliards remontés à la maison mère ces dernières années, la direction demande aux salariés de faire l'aumône aux "pauvres actionnaires".

**Lire la déclaration liminaire intégrale** 

## 1. Point d'avancement EPOD

EPOD le système qui va remplacer DISCO, TGC et Niveau1.

La séparation entre les distributeurs ENEDIS et GRDF se poursuit et s'attaque maintenant au système informatique commun. **ENEDIS sera sorti de DISCO fin 2020**, reste à GRDF à faire de même, surtout quand on sait que la fin est proche et que l'ensemble des données stockées ne pourront pas être récupérées si le transfert se passe mal.

Le travail est conséquent surtout quand on parle de basculer l'ensemble des clients de GRDF vers un nouvel outil, en y intégrant l'ensemble des informations contenues dans TGC (avertissement libre par exemple) et OPTIMIA. Nous avons alerté la direction sur la surveillance qu'elle doit assurer pour être sûre de tout sauvegarder, surtout si les éléments perdus ne sont pas restaurables..

Chacun doit être conscient des enjeux mais aussi des risques si cela se passe mal. Nous avons des **inquiétudes sur les moyens mis en place par la direction, et la charge de travail qui pourrait s'alourdir si une partie des transferts devaient se faire manuellement.**



Les élus CGT au CSE-C de GRDF estiment que ce dossier doit être **présenté dans les CSE-E en région afin que les élus prennent connaissance de tous les éléments** et surtout ceux en lien avec les volumes basculés. Seule une organisation syndicale s'est associée à notre demande, les autres estimant que des **bilatérales** suffisent. Les personnes impactées en région apprécieront. Finalement, **il a été décidé de laisser le choix aux Secrétaires de CSE-E de faire inscrire ou non le dossier EPOD à l'ordre du jour.**





## 2. Suivi de la gestion de la crise sanitaire du covid-19 et de la reprise d'activité

La direction nous a fait un point sur la nouvelle **DUE concernant le port du masque**. Un REX sur celui-ci sera effectué et présenté dans la prochaine CSSCT-C et le prochain CSE-C afin d'en analyser les pratiques. Elle nous a également annoncé qu'une **mise à jour des fiches Reflexe** concernées était en court. **La reprise** de l'ensemble des activités est désormais réalisée mais **le retour sur les sites sera progressif et adapté**.

Nous sommes intervenus au sujet de la publication du We Love Gaz du 22 juin dans lequel la Direction indiquait que *"plusieurs cas de COVID-19 ont été recensés dans l'entreprise"* les semaines précédentes. Les élus CGT ont souhaité en

connaître le nombre précis mais, à notre grande surprise, la Direction a répondu qu'elle ne le savait pas. Elle ne sait d'ailleurs pas non plus si tous les plans de prévention des entreprises prestataires sont à jour.



Les élus CGT ont revendiqué que les agents qui ont repris l'activité sur site mais ne souhaitent pas manger dans les restaurants conventionnés puissent continuer de percevoir l'indemnité "cantine fermée". En effet, nombre de ces restaurants ne respectent pas le même protocole sanitaire que GRDF. La direction regardera et reviendra vers nous.

## 3. Bilan Alternance 2019 et perspectives 2020 + Bilan Formation 2019 (pour avis)

► Bilan **ALTERNANCE** : une multitude d'interrogations et de constats se posent. Vous retrouverez par le lien *la déclaration* portée par vos élus CGT.

Nous nous demandons légitimement si la direction cherche réellement à atteindre ses objectifs ou si elle ne réalise que de l'affichage. D'ailleurs, le nombre d'alternants accueillis en 2019 le démontre.

**La population alternante augmente dans certains domaines (fonctions support) et diminue dans d'autres (technique).**

Dans les fonctions support, on constate une baisse importante des effectifs statutaires. **Peut-on voir alors dans cette manœuvre le détournement de l'apprentissage ? Nous rappelons que l'alternance n'a pas vocation à se substituer à un emploi pérenne.**

Le taux de transformation des **contrats d'alternance en emplois statutaires passe de 33 à 26 %**. Or, l'accord égalité professionnelle fixe, pour la filière technique, à **70 %** l'objectif de transformation des contrats d'alternance en CDI, tant pour les femmes que pour les hommes.

De plus, **pour les femmes, le taux de passage d'un contrat d'alternance à une embauche statutaire est bien inférieur à celui des hommes**. Nous sommes loin des objectifs fixés par l'accord égalité professionnelle.

Les membres CGT sont surpris de constater que les alternances de niveaux I et II (>Bac+3) augmentent chaque année et font désormais jeu égal avec les niveaux IV (Bac) qui sont eux en nette décroissance. **Cela nous semble refléter l'évolution d'une entreprise qui modifie son corps social et qui s'oriente de plus en plus vers un rôle de donneur d'ordre et d'externalisation de certaines activités, ce que la CGT regrette.** Nous ne pouvons que déplorer une perte des savoir-faire cœur de métier au sein de GRDF qui est pourtant un fleuron de l'industrie énergétique française.

**Déclaration ALTERNANCE**

**Résolution ALTERNANCE**

► Bilan **FORMATION** : bien qu'en légère amélioration, l'écart des taux d'accès à la formation entre hommes et femmes au sein du collège exécution demeure préoccupant.

Pourtant, l'accord Egalité Professionnelle GRDF stipule dans son article 2.3 que *"la formation professionnelle joue un rôle important dans la professionnalisation dans l'emploi et dans l'évolution du parcours professionnel de chaque salarié"*.

Nous avons également remonté une alerte pour les autres salariés prioritaires que sont les plus de 45 ans, les agents reconnus travailleurs handicapés et ceux possédant un diplôme inférieur ou égal au

**niveau V (CAP, BEP)**. Non seulement, ils accèdent moins à la formation que les autres salariés mais en plus, lorsqu'ils y accèdent, l'intensité de la formation est nettement moindre que pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. A quoi cela sert-il d'être prioritaire ? Nous ne savons pas ce qui est mis en place pour qu'ils disposent enfin des mêmes droits.

Dans le cadre des évolutions induites par la loi *"Choisir son Avenir Professionnel"*, nous avons à nouveau demandé une concertation sur la notion de formation obligatoire. En effet, nous constatons des incohérences et cette notion est relativement floue, y compris pour nos RH en région. Rappelons qu'un **salarié doit bénéficier sur une période de 6 ans d'au moins une formation dite non-obligatoire**. Dans le cas contraire, l'entreprise doit abonder le Compte Personnel de Formation du salarié de **3 000 euros**.

Nous avons également demandé qu'une enquête qualitative sur les formations en distanciel soit menée et que les résultats nous soient fournis. En effet, celles-ci se développent de plus en plus et nous souhaitons nous assurer qu'elles répondent aux attentes des stagiaires.

**Résolution FORMATION**

**Prochaine séance  
le 8 juillet 2020**

Page 2/2

