



Lettre d'Info n°87- 2019



DISTRIBUTION

GAZ



CCE de GRDF du
17 Octobre

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 18 septembre 2019.

2. Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF (pour avis) : recueil de l'avis faisant suite aux interventions délivrées :

au titre du BLOC 1 : Egalité Professionnelle/Diversité/handicap lors de la séance du 18 septembre 2019

au titre du BLOC 2 : Formation/Alternance lors de la séance du 22 mai 2019

au titre du BLOC 3 : conditions de travail et emploi (bilan logement, bilan social, rapport d'ensemble sur les rémunérations)

3. Présentation du projet Fondation GRDF (pour information).

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

5. Déploiement du projet XD (pour information).



Introduction à la Déclaration Liminaire



Comme survenu trop souvent lors de cette mandature, mais à qui la faute ?... cette ultime séance du CCE de GRDF était concomitante avec une journée nationale d'action inter-fédérale, une fois n'est pas coutume. Aussi, la délégation CGT, restreinte pour l'occasion, ayant laissé la quasi-totalité des militants à disposition de leurs organisations respectives, s'est rendue à cette séance avec, comme seul mandat, la lecture d'une déclaration liminaire sous la forme du communiqué inter-fédéral, dont vous trouverez l'intégralité ci-dessous.

En introduction à celle-ci, un point de la situation sur les occupations de sites, AG et autres piquets de grève avec baisses de charge a été fait, rappelant le contexte très particulier dans lequel se tenait cette journée.

« Les agents déterminés à stopper la casse de nos entreprises restent fortement mobilisés !

Dès cette nuit, les agents grévistes de la production nucléaire, Thermique à flamme et GAZIERE, avec près de 3 000 MW retirés du réseau ont donné le ton ! Un mouvement très suivi sur les quarts de nuit avec des équipes de travail 100% grévistes sur plusieurs sites.

Malgré les tentatives d'enfumage du Président MACRON et des directions qui essaient de démobiliser avec des annonces de rencontres, concertations, reports, etc... les travailleurs de l'énergie restent engagés dans la lutte !

Par ces actions, ils montrent une fois de plus leur attachement à un véritable service public de l'énergie, loin des spéculations et des montages financiers plébiscités par leurs dirigeants !

Ce matin, les agents se montrent tout autant mobilisés en participant massivement aux AG, filtrages, blocages de sites... pour exiger le retrait pur et simple du projet « Hercule » et de ses conséquences sur nos entreprises !





DISTRIBUTION

GAZ



En novembre JE VOTE CGT la couleur de l'intérêt général

Une minorité attentiste empêche le CCE de finir le job !

Avec un CCE le 14 Novembre qui, du coup ne se tiendra pas en raison des élections, une Délégation Spéciale des CCE GRDF-Enedis programmée le 6 Novembre, il ne nous restait que le CCE de ce 17 Octobre ...

En effet, en raison du mouvement intersyndical contre le projet Hercule qui aurait des conséquences pour les garanties statutaires du personnel des Industries Électriques et Gazières, AUCUNE délégation n'a siégé lors de cette « dernière » séance. (Voir déclaration liminaire commune)

Dans cette perspective, la CGT avait alors fait part aux autres organisations syndicales de sa posture favorable à la prorogation du mandat des élus CCE GRDF, (nécessité d'un accord unanime des OS) posture du reste partagée par la CFE-CGC, eu égard aux nombreux sujets restants à traiter et nécessitant une expression forte de vos représentants du personnel :

- Avis du CCE sur la politique sociale et l'emploi
- Création d'une fondation « mécénat »
- Bilan des Arrivées Sur Place (ASP) en IS (hautement sensible)
- Réponses du Conseil d'Administration au CCE suite aux 13 questions posées par vos élus lors de la séance de CCE du 11 Juillet dernier et notamment sur la FDR (Feuille De Route) évoquant 3,5% de réduction de budgets en 2020, 2% en 2021, 2022 et 2023... avec des risques de fortes pertes d'emplois après les élections
- REX EOAI, (tout aussi primordial en raison des grandes difficultés rencontrées depuis sa mise en place)
- REX XD (outil carto de réponse aux demandes de travaux)
- Plan d'action AMIANTE
- Transfert des biens du CCE au nouveau CSE-C

Comme nous pouvons le constater, une prorogation du mandat de notre CCE n'était absolument pas usurpée ni superflue, mais totalement légitime, comme à chaque fin de mandat depuis la mise en place des CCE en 2008 et nous aurais permis de laisser un « héritage » des plus propres à nos successeurs, mais surtout, d'avoir notre conscience pour nous en ayant mené à bien la mission que vous nous avez confiée jusqu'à son terme et fier d'avoir « fait le job »...

Or, malgré tout le travail effectué par le Secrétaire du CCE pour épurer les sujets restant à traiter afin de ne pas pénaliser les salariés ni l'entreprise, deux organisations syndicales, FO et CFDT, ont fait le choix de refuser la prorogation des mandats du CCE de 2 ou 3 mois et ainsi, laisser en héritages à nos successeurs, nombre de chantiers ouverts et/ou en pleine léthargie...



- Pour FO, ils n'ont pas eu mandat de leur fédération pour signer ! Or, comme ils le disent souvent, ils sont libres et indépendants..... de soutenir les actions de la Direction plutôt que défendre les intérêts des Agents et leurs conditions de travail.

- Pour la CFDT, c'est « par solidarité envers leurs confrères d'Enedis », qui n'avaient, eux, déjà plus accepté de proroger les mandats depuis la deuxième mandature des CCE, fin 2013, s'appuyant, au passage sur le refus de FO pour continuer de « ne pas ennuyer » la Direction de GRDF...

Même si nous ne partageons pas les mêmes analyses, ce qui est plutôt sein en démocratie, rien ne peut justifier ce comportement, (une première à GRDF depuis 2008). Oui, ces organisations syndicales, qui se disent représentantes du personnel permettent, par leur attitude irresponsable d'aider considérablement les employeurs à ne pas revenir devant le CCE pour s'expliquer sur les réponses du CA (Conseil d'Administration de GRDF) aux questions posées lors de la séance du CCE du 11 juillet dernier, à se dédouaner d'un REX sur EOAI qui a généré de nombreuses désorganisations, de faire l'impasse sur le dossier « Arrivée Sur Place », de s'affranchir de toute explication sur les problèmes amiante, dont la CGT est à l'origine de la prise de conscience par la Direction...

Seulement, prolonger les mandats c'est travailler...

« Après moi le déluge ». Cette attitude est inqualifiable de la part d'organisations syndicales représentatives auxquelles les salariés ont confié quelques mandats... !!! Rappelons toutefois que malgré leur faible représentativité au CCE (1 suppléant pour la CFDT, 1 titulaire pour FO... sur 20 sièges) cette posture de refus de prorogation de mandat impacte la défense de l'intérêt des salariés ET de l'entreprise !

Cet épisode est révélateur du niveau d'investissement des Organisations Syndicales Représentatives et démontre qu'avoir une CGT à plus de 50%, c'est avoir l'assurance que le travail sera réalisé sans compromission et jusqu'au dernier jour du mandat.

Aussi, du 7 au 14 Novembre prochain, JE CHOISI MA COULEUR, JE VOTE CGT !



En novembre, **la cgt VOTEZ CGT ! LA COULEUR DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL**



Un Bilan Social plus que mitigé !

Malgré une hausse en 2017, les effectifs statutaires s'établissent en très léger recul fin 2018 avec 11 475 salariés (Paris Gaz), mais toujours en deçà de la trajectoire de l'ATRD 5 qui tablait sur 11 513 équivalents Temps Plein en 2018. Pour mémoire, l'écart entre les projections de l'ATRD 5 et le réel est systématiquement en défaveur de l'emploi au sein de GRDF ces dernières années !!!

Pendant ce temps, l'activité ne faiblit pas et les agents doivent y faire face sans avoir les moyens adéquats, ce qui dégrade nos conditions de travail comme le montre la nette détérioration :

-du taux d'absentéisme dans l'entreprise qui, pour la première fois, dépasse les 5 % quand les entreprises industrielles françaises sont en moyenne en 2018 à 4.3 %...

-des indicateurs d'accidentologie avec un nombre d'accidents de travail et de trajet en très forte hausse sur les deux dernières années et un nombre de jours d'arrêt par accident qui augmente.

Nous ne pouvons nous empêcher de faire le lien avec les réorganisations successives qui ont été menées dans l'entreprise et avec la pression croissante que subissent les salariés. L'évolution de ces indicateurs apparaît paradoxale au moment où l'entreprise met en avant les « bons résultats » de l'enquête interne « C'est à vous »... !!!

Et comme par hasard, alors que la concertation sur le prochain tarif est en cours, les effectifs augmentent au premier semestre 2019 et se stabilisent tout juste au-dessus des prévisions de l'ATRD5 à 11 521 (Paris Gaz). La CRE se laissera-t-elle duper !?

Nous sommes d'ailleurs à ce sujet très inquiets sur les perspectives pour l'emploi au sein de GRDF. Entre 2018 et 2021, un retrait des effectifs de plus de 200 parts gaz, soit -1.8 %, est prévu selon le dernier Plan Emploi, qui porterait principalement sur l'exploitation-maintenance et les supports. Un recul de même ampleur est également anticipé sur les deux années suivantes, principalement centré sur les supports.

Or nous avons démontré dans les derniers mois qu'un effort bien plus conséquent était demandé comme en témoigne le fameux document intitulé « FDR 2020 – 2023 » que l'entreprise s'est bien gardée de nous communiquer.

Si les prévisions du dernier Plan Emploi ne tiennent compte ni de la PPE ni de l'ATRD6, la baisse drastique des recrutements externes ne peut également que nous inquiéter, ceux-ci s'élevant à 411 en 2018 contre plus de 600 les années précédentes, impactant notre politique en matière d'alternance : moins d'embauches à terme signifient moins d'alternants recrutés, à moins que l'objectif de l'entreprise ne soit de délaissier le faire au profit du faire-faire ? C'est ce qui semble se dessiner au regard de l'évolution de la structure de qualification, qui présente une part de cadres dans l'entreprise de plus en plus importante soit, 21 % de l'effectif aujourd'hui contre 15 % en 2011, au détriment des autres collègues !

Des progrès sont pour autant constatés sur le plan de l'égalité professionnelle : certains objectifs de l'accord sont satisfaits avec, en premier lieu, le taux de femmes statutaires dans l'entreprise qui atteint désormais 26.5 %, en progression de plus de quatre points depuis 2011. Nos cadres dirigeants sont cependant les plus mauvais élèves en la matière puisqu'ils ne comptent que 17 % de femmes !



lire l'avis



La poursuite de la hausse du taux de féminisation de l'entreprise, notamment dans les métiers techniques où il est encore très faible, constitue un enjeu pour les années à venir. Or, cela pose question lorsque l'on voit que les transformations de contrats d'alternance sont de plus en plus défavorables aux femmes, chutant à 24 % en 2018, c'est-à-dire moins que la part des femmes dans l'effectif actuel !!!

Que dire alors du taux de travailleurs handicapés dans l'entreprise ? Si un objectif de taux d'emploi direct de 5 % à horizon 2020 figure dans le dernier accord en date, nous n'en sommes, en 2018, à seulement 3.8 %, sans véritable évolution positive depuis sa signature. Ce même accord prévoyait 20 recrutements par an de salariés handicapés et 12 recrutements par an d'alternants en situation de handicap. Or, en 2018, nous atteignons péniblement 9 recrutements de statutaires et 7 d'alternants en situation de handicap. Au vu de ce piètre résultat, nous n'avons aucun regret de ne pas avoir signé cet accord qui permet à l'entreprise, par ses signataires, de se dédouaner de ses obligations en la matière...

La politique de formation constitue un autre sujet de vigilance : après la hausse des investissements formation en 2017, en lien avec la mise en œuvre des projets EOAI et GAZPAR, les indicateurs de formation sont en retrait en 2018 et le plan prévisionnel 2019 anticipe un nouveau recul... !

En moyenne, le salaire fixe a augmenté de 3.4 % en 2018 dont 0.75 % pour compenser la hausse de la CSG, ce qui n'a donc pas d'effet sur le salaire net. Notons à ce sujet que les changements de collèges se sont écroulés en 2018 avec 108 passages Exécutions - Maîtrises et 51 passages Maîtrises - Cadres, soit le nombre et le taux le plus faible de ces 5 dernières années (plus de 200 les années précédentes). Les changements de GF auront, au total concerné moins de 15 % des salariés, taux également en baisse par rapport à 2017...

En revanche, les rémunérations complémentaires (sujétions de service, heures supplémentaires, astreintes) ont fortement augmenté notamment du fait des mesures liées au projet EOAI. Elles représentent en moyenne 25 % du salaire fixe d'un salarié du collège exécution, soit 3 points de plus qu'en 2017, ce taux atteignant 28 % pour les GF 4 et GF 5. Dans un contexte où l'entreprise promeut la mobilité au travers du « projet Je Bouge », il serait de bon aloi de revaloriser le salaire fixe des agents pour minimiser le poids de ces rémunérations complémentaires qui constituent un réel obstacle à la mobilité.



Que dire pour finir de l'évolution des 10 premières rémunérations qui augmentent pour leur part de 11 % en un an et de 13 % à périmètre constant... !? La direction nous a indiqué qu'il ne s'agissait pas là de l'effet de l'augmentation du salaire fixe de ces 10 chanceux (+ 0.6 %), ni de celle de leur bonus annuel (+ 4.5 % quand même) mais que cela était dû à la croissance des bonus différés (+ 250 %) !!! Ces bonus sont liés en 2018 aux bons résultats de l'exercice 2012 et versés avec un décalage de 6 ans aux hauts potentiels toujours présents dans le groupe, afin de fidéliser les cadres dirigeants et les « talents ». Nous avons découvert à cette occasion que 500 personnes en bénéficiaient dans l'entreprise soit plus de 4 % des salariés ! Pour les 96 % restants en revanche, pas besoin de les fidéliser... !!!

Pour toutes ces raisons, si nous avons siégé, les élus CGT auraient donné un avis défavorable sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2018 à GRDF.



DISTRIBUTION



« Projet Fondation GRDF »

Au motif d'un contexte externe marqué par les enjeux environnementaux et sociaux (la Direction évoque même le mouvement des gilets jaunes, les plaintes pour inaction climatique) et des collectivités locales comme de l'État qui n'apparaissent pas en mesure d'y répondre seul, GRDF veut créer une Fondation regroupant ses activités de mécénat avec pour objectifs affichés :

- d'incarner les valeurs de l'entreprise et sa responsabilité sociale sur les territoires,
- d'affirmer la marque employeur,
- de favoriser la cohésion interne et la mobilisation des salariés,
- de valoriser l'image de GRDF engagée sur des sujets d'intérêts généraux.

Cette Fondation serait placée sous l'égide de la Fondation de France (avec droit de véto) et permettrait de bénéficier de sa notoriété. Trois salariés détachés à temps plein et 1 Million d'€ par an de budget y seraient dédiés.

On y retrouverait les actions de mécénat en cours, comme celles avec la « banque alimentaire », « Cuisine mode d'emploi(s) », « PimpMyApp », « makesense » ou « FEMMES@NUMERIQUE » pour les partenariats Nationaux, ou bien encore des partenariats locaux avec « actions contre la précarité énergétique », « Clubs FACE »...

Si la création d'une Fondation peut apparaître louable, la Direction, dans la précipitation, a voulu nous informer de ce projet avant même une décision du Conseil d'Administration de GRDF sur le sujet qui n'interviendra que le 25 octobre prochain ! Cela est d'autant plus inhabituel que nous y voyons, surtout, un intérêt fiscal puisque le plafond de déduction va baisser très prochainement (les universités sont vent debout contre la réforme en cours).

Par ailleurs, au regard des intentions affichées par GRDF de baisse d'effectif beaucoup plus importante transmise aux DR-DCT dès 2020 (-3,5% en 2020, - 2% en 2021 et 2022 au lieu des -0,8% du plan emploi présenté en CCE) juste après les élections de représentativité du personnel, nous voyons, dans cette création de la fondation GRDF une façon de masquer vis-à-vis de l'externe l'impact inévitable sur la baisse de proximité des moyens d'interventions (délais aussi bien en IS, dépannage que clientèle).

Le dossier GPEC passé sur la DR-DCT SUD EST en septembre est révélateur de cette volonté où GRDF prévoit à 3 ans une baisse de 5,5 % des effectifs (-114 emplois sur 2019), concentré à 80% sur l'exploitation et la maintenance, cœur de la proximité. Oui, tout est bon pour tenter de faire croire à l'externe à une entreprise GRDF proche des citoyens alors que le Service Public est attaqué de toute part et donc notre capacité à assurer nos missions d'intérêts généraux.

Pour la CGT, cette Fondation GRDF sert de paravent aux mauvais coups qui se préparent, sur l'emploi, dès la fin des élections des représentants du Personnel

-1ère lame : Réduire le poids des OS, surtout de la CGT avec les lois Macron.

-2ème lame : Une fois les capacités des Salariés à se défendre amoindries, réduire les effectifs à tous les niveaux et en particulier dans la proximité d'intervention.



Alors du 7 au 14 novembre, votez CGT pour combattre les mauvais coups de la Direction