

## RELEVÉ DE POSITIONS

# COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL – CENTRALE (CSSCT-C)

- **RÉUNION** : exceptionnelle
- **DATE DE LA RÉUNION** : **02/11/2020 de 14h à 18h**  
en **TEAMS et Conférence téléphonique**

-----

### Présents :

- Président : **GARRIGUES Christophe**, *Délégué Prévention Santé Sécurité*
- Représentants du personnel :
  - **DURAND Audrey**, *RS CGT*,
  - **DAMIEN Didier**, *CFDT*,
  - **DRIVOT Emmanuelle**, *RS CFE-CGC*,
  - **FAVEERE Pierre**, *FO*,
  - **MOYNE Francois**, *RS FO*,
  - **PIRIOU Olivier**, *CGT*,
  - **SALLES Didier**, *RS CFDT*,
  - **SALVADORI Cyril**, *CFE-CGC*.
- Invités :
  - **BERTAUD Hubert**, *expert*,
  - **GRUSON Benoît**, *DP2S*,
  - Puis pour le sujet des formations :
    - **AUBERT Frédéric**, *directeur adjoint d'Energy Formation*,
    - **ARMANET Guilhem**, *Directeur d'Energy Formation*.

### Absents :

- **CLEMENT Jean-Philippe**, *Ingénieur conseil de la CRAMIF*,
- **DUBOIS Marion**, *Inspection du travail d'Île-de-France*,
- **GRANSARD GOFFETTE Béatrice**, *assistante sociale, coordinatrice nationale*,
- **RENARD Yann**, *CGT*,
- **WACKENHEIM Daniel**, *délégation nationale des médecins du travail pour la région Est*.

## 1. Contexte Crise Sanitaire

- Lecture du document « *Mise en œuvre du Protocole National pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19* », dans sa version du 01/11/2020 ;
- Présentation du document « *Liste des formations habilitantes et qualifiantes maintenues pendant la période de confinement* » - Stages identifiés comme prioritaires pendant la période de confinement, dans sa version du 02/11/2020.

### ↳ Réactions, échanges, questions et réponses :

- **Document « *Mise en œuvre du Protocole National...* » :**

- « **La présence de tous les encadrants de proximité en AI et de MSG n'est pas une bonne image donnée aux techniciens. Il faut limiter les interactions entre les salariés et les allers et retours domicile-travail. Le Protocole National expose clairement que tous les salariés doivent être en télétravail, sauf impératif d'activité. Est-ce qu'il est nécessaire que tous les encadrants de proximité d'AI et de MSG soient présents sur site en même temps ? Ne peut-on pas dédier un encadrant sur site par équipe plutôt que de les obliger à être présent ?** »

↳ Les encadrants des AI et MSG ne sont pas prévus en TàD. La présence de ces encadrants sur site se fait en fonction du niveau d'activité locale qui est plus important que lors du 1<sup>er</sup> confinement.

⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**

**« Ne pas avoir la totalité de l'encadrant sur site. Permettre aux encadrants d'AI et de MSG d'avoir une partie de leur activité en TàD en indiquant « Rotation présence sur site et TAD ». »**

⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**

**« Développer le briefing sur chantier pour les AI et MSG (organisation du travail au plus près du terrain pour limiter les interactions en agence qui regroupent plus de salariés). »**

- « **Pourquoi être présent sur site ? C'est l'activité qui doit nous obliger à être présent sur site, et pas plus. Qu'est-ce qui oblige certains salariés à être présents sur site ? Il y a beaucoup trop d'interprétations possibles.**

Exemples :

- Equipe P2S => Rotation TàD et présence sur site ;
- DirComDi => 100 % TAD sauf organisation de réunions à distance spécifiques. »

↳ L'idée de ce document est d'être un cadre, constitué de repères.

↳ Dans ce cadre, il faut laisser aux régions la possibilité d'adapter en fonction des situations locales. A partir du niveau national, nous ne pourrions pas lister tous les cas opérationnels qui nécessiteront d'être présents sur site.

- « *C'est une note de cadrage, mais il n'y a pas de bloc de signature prévu. Ce document sera-t-il signé par la Direction National.* »

↳ Nous notons votre remarque. Nous vous apporterons une réponse.

- « *MOAR « Branchements », Conseillers AGNRC, AAG, ARDG, ARR, Experts GREA, et leurs encadrants => « TAD avec maintien d'un taux de présence effective sur site pouvant aller jusqu'à 20% pour tenir nos engagements notamment liés aux appels entrants et à l'activité (branchements) ».*

**Qu'est-ce qui motive la décision d'être seulement une journée de TàD ? » :**

↳ Le repère tel qu'il est précisé indique un TàD entre 5 et 4 jours.

- « *Sur le même sujet, d'où viennent les 20 % évoqués ? Il y a beaucoup trop d'interprétations possibles. Le pourcentage de présence effective indiqué (20 %) n'est pas assez clair. Est-ce que nous sommes bien sur un taux d'effectif global (et non pas sur un taux de présence individuel) ? Il y a beaucoup trop d'interprétations possibles.* » :

↳ Ces chiffres sont issus des remontées des régions.

↳ Ce pourcentage est lié à un effectif global.

- « *La réunion de la CSSCT-C d'aujourd'hui n'est pas encore terminée. La réunion de la CSE-C ne s'est pas encore déroulée. Malgré cela, les plannings sont déjà formalisés sur 15 jours et le nombre de jours de TàD est déjà fixé dans certaines unités.* »

↳ Nous le notons.

- « *UON, est-ce que les propositions ont été partagées avec Enedis ? Il sera difficile de rendre un avis sur le document, si nous n'avons pas la certitude que le management d'Enedis n'a pas été consulté. Il sera nécessaire de réunir une délégation spéciale.* »

↳ Elles ont été partagées avec le management des UON.

- « *Il est nécessaire de remonter la phrase concernant les personnes vulnérables et en situation de handicap, en tout début de document pour qu'il n'y ait aucune incompréhension ou erreur sur le terrain.* »

↳ Nous notons à la demande.

⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**

**« Remonter en début de document la phrase :**

**« Les situations particulières des travailleurs handicapés, des personnes vulnérables, des personnes avec restrictions médicales, ... feront l'objet d'une attention particulière et d'un traitement individuel en lien étroit avec la Médecine du travail. ».** »

- **« Il faudrait repartir du précédent PRA pour ré écrire un nouveau PRA. » :**
  - ↳ Nous ne sommes pas dans la situation d'un nouveau PRA. Nous sommes dans le cadre de la poursuite de l'activité.
  
- **« Il est nécessaire de limiter les contacts entre les salariés, sans oublier les réunions des IRP et celles des commissions secondaires de discipline, à savoir : conférence téléphonique ou réunion via Teams, mais pas de présentiel. » :**
  - ↳ Nous le notons.
  - ⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**
    - « Ajouter sur le document :  
Les réunions des IRP en région et au national se déroulent uniquement en conférence téléphonique ou en Teams, et pas en présentiel ». »
    - ⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**
      - « Ajouter sur le document :  
« Les réunions des commissions secondaires de discipline sont reportées après la fin du confinement. ». »
  
- **« Il est nécessaire de focaliser les dossiers présentés en IRP sur les sujets liés à la crise sanitaire. Il ne doit pas y avoir de présentation de dossier de réorganisation. » :**
  - ↳ Nous le notons.
  - ⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**
    - « Ajouter sur le document :  
« Les dossiers liés à des réorganisations locales ou nationales qui pourraient être présentés en IRP sont reportés après le confinement. Seuls les dossiers liés à la crise sanitaire sont alors présentés ». »
  
- **« Est-ce que ce document fera l'objet d'une information ou d'une information consultation dans les CSE-E ? » :**
  - ↳ La réponse sera apportée par le CSE-C.
  
- **« Quelle est la position de la Direction, si certains salariés ou certaines équipes souhaitent revenir impérativement sur site ? » :**
  - ↳ Le principe c'est que le TàD est la règle quand on peut le faire. Au-delà, c'est au médecin du travail de juger de ce retour sur site en lien avec le manager. Ces situations et ces positionnements sont locaux. C'est l'objet de la phrase de fin qui évoque les personnes vulnérables.
  
- **« De la même manière qu'il y a un planning des salariés, il est nécessaire qu'il y ait un planning défini pour les encadrants » :**
  - ↳ Nous le notons.

⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**

« **Ajouter sur le document :**

« De la même manière qu'il y a un planning des salariés, un planning est défini pour les encadrants et communiqué aux équipes concernées. » »

- « **Avez-vous l'information d'un reconfinement possible après les fêtes de Noël (message de fermeture de Disney Land Paris d'une fermeture les 15 premiers jours de janvier) ? » :**

⇒ Aucune information en ce sens.

- « **Les employeurs doivent informer les salariés de l'existence de l'application « Tous anti-Covid ». Qu'est-il prévu à GRDF ? » :**

⇒ Il est prévu une communication sur l'application.

- « **Des actions de dépistage sont à la disposition des employeurs. Est-ce que des actions de ce type sont prévues à GRDF ? » :**

⇒ Pour l'heure, cette possibilité n'a pas été assez étudiée pour se positionner. Donc pour l'instant, pas d'actions de dépistage prévues.

- « **Il manque un paragraphe sur la flexibilité, la souplesse des horaires de travail des salariés en TàD à mettre en œuvre par le management, notamment lorsqu'il y a une contrainte des heures d'entrée et de sortie des écoles pour les enfants, qui plus est pour des parents seuls. » :**

⇒ Nous le notons, mais il semble nécessaire que cette problématique locale soit remontée au bon niveau pour permettre un traitement constructif et en toute bienveillance par le management local.

⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**

« **Ajouter un paragraphe en fin de document :**

« Le management veillera à respecter l'équilibre vie professionnelle et vie privée dans un échange constructif et bienveillant en adoptant notamment une certaine souplesse des horaires de travail des salariés en TàD avec la possibilité offerte d'« horaire personnalisable » par l'accord ATT. » ».

- « **Il n'y a rien dans le document sur les incidents majeurs type Origaz. » :**

⇒ Nous ne chargerons pas le document sur un sujet qui fait déjà l'objet d'une organisation spécifique de crise.

- « **Est-ce qu'il est prévu de mettre en œuvre du TàD pour les opérateurs USG ? » :**

↪ Ce 2<sup>ème</sup> confinement se fait dans le cadre d'une activité dite « normale » (cf. discours du président de la République). Les appels vont donc rester à un niveau constant qui ne permettra pas la mise en œuvre du TàD.

- « **Dans le document, il n'y a rien qui fait référence aux formateurs d'EF ou aux personnes qui construisent les formations.** » :

↪ Nous le notons et ferons.

↪ G. ARMANET : Les formateurs ne sont initialement pas concernés par le TàD, mais dans le contexte de la crise, lorsqu'ils n'ont pas de formations, ils réalisent bien entendu leur activité en TàD. Les managers d'Energy Formation vont se répartir les présences sur site pour favoriser la mise en œuvre du TàD, qui reste la règle à Energy Formation.

⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**

**« Ajouter au document les éléments concernant les salariés d'Energy Formation, qui sont à compléter par Guilhem ARMANET »**

- **Document « Liste des formations habilitantes et qualifiantes ... » :**

- « **Pourquoi les formations sur la protection cathodique et les formations secourisme sont prioritaires au profit d'autres plus prioritaires ? Globalement, il y a trop de stages de formations maintenus. Il n'y a pas assez de priorisation par rapport aux besoins les plus urgents sur des formations réglementaires. Certaines de ces formations ne peuvent-elles pas être différées ?** » :

↪ Ces formations sont habilitantes.

↪ Les formations sont organisées de manière à respecter le protocole sanitaire et les mesures de prévention associées pour protéger les participants à ces formations et les formateurs. L'occurrence d'un cluster sur une formation, lié au non-respect des mesures barrières, ne doit pas entacher toutes les autres formations qui se sont déroulées sans aucun problème.

↪ G. ARMANET : Sur les milliers de personnes formées depuis le début de l'année, nous n'avons eu que 10 personnes contaminés sur une seule et unique formation, ce qui est bien inférieur à ce qui est constaté dans d'autres organismes externes de formation. Nous avons vraiment à cœur de protéger nos stagiaires.

↪ Il est à noter qu'un certain nombre de formations sont destinés à l'externe pour nos prestataires, et ne sont pas destinés aux salariés de GRDF. Il paraît donc nécessaire de faire une séparation entre les 2 types de formations pour éviter les confusions.

⇒ **Propositions des membres de la CSSCT-C :**

**« Séparer clairement les formations destinées aux salariés de GRDF, et celles destinées à l'externe. »**

- « **Comment cette liste de formations prioritaires a-t-elle été constituée ?** »
  - ↳ F. AUBERT : La liste a été construite à partir des domaines jugés prioritaires lors du 1<sup>er</sup> confinement, puis complétée des stages qui font l'objet d'une remise d'habilitation ou de qualification à l'issue de ces formations. Ces stages sont nécessaires pour permettre la réalisation des interventions chez les clients, et assurer la poursuite de l'activité de GRDF.
  - ↳ G. ARMANET : Concernant le domaine « *Secourisme* » (*SST1 : formation initiale et SST2 : recyclage*), celui-ci avait déjà été identifié dans le 1<sup>er</sup> confinement comme un domaine prioritaire. La formation SST1 est notamment devenue prioritaire dans cette liste, ce qui n'était pas le cas dans le 1<sup>er</sup> confinement, puisqu'un certain nombre de salariés sont partis en inactivité, nécessitant la formation initiale d'autres salariés.
  - ↳ F. AUBERT : Un autre levier de priorisation des formations est un **levier managérial en priorisant les formations par salarié, selon son activité du moment.**
  - ↳ G. ARMANET : Nous sommes également en train de re planifier les formations après échanges avec les référents professionnalisation pour identifier ce qui est managérialement prioritaire. L'enjeu est d'organiser une planification sur plusieurs mois pour ne pas « *repousser le tas de sable* » des formations non réalisées indéfiniment.  
  
Cette liste n'est donc pas une liste de formation à réaliser dès la semaine prochaine, mais c'est **une logique de planification** qui nous a animé dans la création de cette liste pour permettre la réalisation des formations sur les semaines et les mois à venir.  
  
Néanmoins, nous pouvons compléter la réflexion pour ajuster cette liste de formations pour les prioriser encore.
  
- « **Quel est le nombre de stagiaire maximum ? Est-ce que le nombre de stagiaire est réduit par formation ?** »
  - ↳ F. AUBERT : Le nombre de salariés par formation a été réduit pour limiter le nombre de contacts et pouvoir respecter les gestes barrières. Il est défini stage par stage, et salle par salle (*en fonction du lieu de formation*).
  
- « **A la suite du cluster de la formation de Lyon, en dehors des rappels et des actions engagées pour protéger les salariés, y aura-t-il des suites disciplinaires pour la formatrice et les stagiaires ?** »
  - ↳ G. ARMANET : A Energy Formations, nous sommes à la recherche de solutions et pas de coupables. Nous sommes à la recherche d'éléments pour apprendre et construire des REX, y compris dans ce cadre. Personne n'est à l'abri de faire une erreur, ce qui n'empêche pas un rappel des règles pour ces participants et la formatrice.

- **« Quels types de formations n'ont pas été retenus ? »**
  - ↳ F. AUBERT : Par exemple, le parcours de professionnalisation des chargés d'affaire gaz, le parcours de l'académie CE, l'astreinte biométhane (niveau 2 et 3), la licence professionnelle master gaz, ...
  
- **« Dans le contexte actuel, les salariés peuvent-ils refuser de participer à une formation et la reporter ? »**
  - ↳ Non, la formation fait partie de l'activité. Si le salarié est convoqué, il doit y aller, sauf exception liée à une vulnérabilité identifiée par le médecin du travail.
  
- **« La formation, ce n'est pas que la séance de formation, c'est aussi le déplacement aller-retour, le logement sur place et les séquences de petit-déjeuner, déjeuner et dîner. Lors des formations, des moyens d'hébergement sont-ils disponibles ? »**
  - ↳ G. ARMANET : Les réservations se font via Kds pour les hôtels. Pour cette semaine, nous fournissons, pour les diners, des plateaux repas qualitatifs pour permettre aux salariés de dîner dans des conditions les moins dégradées possibles. Pour les semaines suivantes, nous faisons le tour des hôtels KDS autour des centres de formations pour s'assurer que les stagiaires ont bien accès à un diner chaud.
  
- **« En cas de contamination en formation, y aura-t-il une reconnaissance d'accident du travail ? »**
  - ↳ Nous mettons tout en œuvre pour que cela n'arrive pas que ce soit en formation ou ailleurs.
  - ↳ Lorsque le salarié attrape une grippe ou d'autres maladies hivernales, celle-ci n'est pas déclarée en accident du travail, même si la contamination a pu être contractée au travail.
  
- **« Les bus d'Energy Formation respectent-ils le protocole sanitaire ? Les salariés peuvent-ils prendre un taxi à la place qui sera pris en charge par GRDF ? »**
  - ↳ Toutes les précautions sont prises dans les bus d'Energy Formation (gel hydroalcoolique à l'entrée, port obligatoire du masque de protection).
  - ↳ Un moyen de transport est proposé pour les allers et retours vers les gares. Il n'est donc pas prévu de rembourser un moyen de transport parallèle.
  
- **« S'il y a une contamination lors d'une formation, comment le salarié contaminé est-il rapatrié à domicile ? Est-ce qu'il repart en transport en commun ? »**



- ↳ Les modalités de retour se calent avec la ligne managériale du stagiaire pour une prise en charge par le local au cas par cas.
  
- « **Avant toute rencontre sportive professionnel, des tests sont organisés. Dans ce cadre et pour empêcher la contamination, est-ce que des tests PCR ou autres sont envisageables avant de partir en formation ?** »
  - ↳ Dans le cadre du sport professionnel, les sportifs ne portent pas de masques de protection. Par ailleurs, ils sont souvent confinés dans des bulles pour limiter au maximum le risque de contamination. Ceci n'est pas le cas pour les salariés de GRDF.
  
- « **Pourquoi ne fournit-on pas un kit composé de masques et de gel hydroalcoolique pour rassurer les salariés qui vont en formation ?** »
  - ↳ G. ARMANET : Les convocations ont été adaptées. Nous leur demandons de se doter des « *EPI covid-19* » pour leur présence sur site d'EF. Nous constatons que les stagiaires sont très bien équipés avec masque et gel. Ceci n'empêche pas un rappel aux managers de fournir cette dotation et un suivi managérial de cette dotation.
  
- « **Ne peut-on pas limiter les formations qui déplacent les populations et utiliser les moyens pédagogiques de proximité, des e-learning, des formations en distanciel ?** »
  - ↳ G. ARMANET : Aujourd'hui, toutes les régions sont touchées. Le confinement est généralisé sur tout le territoire, même si certaines villes peuvent être moins ou plus touchées que d'autres. Néanmoins, la régionalisation est un de nos axes de travail pour limiter ces déplacements, y compris en dehors de cette crise. D'autre part, un autre de nos axes de travail est la digitalisation des formations. Lors du précédent confinement, ce sont plus de 5 000 salariés qui ont utilisé nos supports de formation. Néanmoins, certaines formations ou parties de formation ne pourront pas être réalisées sur site (*certaines situations doivent être vécues physiquement pour imprégner le stagiaire*).

-----

*Prochaine réunion ordinaire de la CSSCT : 19/11/2020 à partir de 9h*