



DISTRIBUTION
GAZ

cse-c
du 17 mars 2021

n°23

Déclaration CGT

Reconnaissance et salaires

Les Directions des IEG ont entamé, le 4 mars dernier, un processus de négociation sur la rémunération/classification. Bien entendu avec la volonté de tout revoir à la baisse.

La première étape concerne la grille de rémunération, la structure de la classification, les diplômes, les garanties de rémunération et le contrôle social, avec une perspective de mise en application au 1^{er} janvier 2022.

Une seconde portera sur le système de classification complet, l'ancienneté et la majoration résidentielle.

Les Directions ont montré leur volonté d'individualiser la rémunération dans une logique d'austérité :

- Individualisation des salaires
- Augmentation individuelle avec un niveau minimum à intervalles espacés
- Des écarts plus importants entre Agents
- Une baisse importante des mesures salariales

Les 3 principales revendications FNME CGT :

- Revalorisation de la grille des salaires
- Garantie d'une progression sociale minimum
- Une classification redynamisée

Comité Européen ENGIE

Le processus de déploiement du projet d'évolution du modèle organisationnel d'ENGIE et de création de BRIGHT a été présenté le 18 février.

ENGIE annonce la création de quatre « Global Business Units » par filières d'activités.



Sur le découpage de l'activité Solutions Clients du Groupe, la Direction Générale confirme son ambition de rassembler les activités de services multi-techniques au sein d'une entité dénommée BRIGHT qui regroupera 74 000 salariés dont plus de 59 000 en Europe (*plus d'infos dans la décl.*).

Pour la FNME-CGT, les évolutions futures de l'ensemble (évolution de l'actionariat) peuvent par la suite avoir des conséquences sociales importantes. L'ensemble des scénarii doit être considéré avec lucidité et vigilance dès à présent, d'autant que le dossier en l'état ne donne pas d'éléments d'informations suffisamment éclairés. Quels sont par exemple les taux de marges attendus, compte tenu de la faible rentabilité de certaines activités de services ? Quelle stratégie industrielle, quels investissements, quels axes de développement ?

Et malheureusement l'histoire nous prouve que les décisions prises par nos dirigeants vont plus dans le sens des intérêts des capitaux privés que dans le sens du service public ainsi que des salariés des IEG.

Augmentation du prix du GAZ

Depuis le 1er août 2020, le prix du gaz est reparti à la hausse, notamment en raison de la demande asiatique. Depuis le début de l'année, c'est respectivement +0,2% en janvier, +3,5% en février et encore +5,7% en mars !

Avec cette nouvelle hausse du prix du gaz, ce sont des milliers de foyers français qui vont basculer dans la précarité énergétique. Selon une estimation de l'Observatoire National (ONPE), **au moins 3,5 millions de ménages se trouvent en situation de précarité énergétique.** Cela concerne en particulier 30 % des Français les plus pauvres.

Ordre du jour

- ▶ Covid-19 : suivi de la gestion de la crise sanitaire à GRDF (*pour info*)
- ▶ Présentation du plan vigilance 2021 (*pour info*)
- ▶ Évolutions réglementaires suite à la feuille de route du régulateur (*pour info*)

Les filiales gazières d'Engie sont actuellement valorisées à hauteur de 30 Mds€. Ces 15 dernières années, elles ont remonté en dividendes 2/3 de leur valeur, soit 20 Mds€, directement piochés dans les poches des usagers.

Depuis 2004, ces hausses cumulées atteignent 75,7% hors inflation. Pour autant, les augmentations salariales de ceux qui produisent les richesses des IEG au quotidien ne sont que brouilles.



Fermeture des centrales thermiques

Une pensée particulière pour nos collègues des centrales thermiques. Plus particulièrement pour les collègues EDF de la Centrale du Havre qui fermera le 31 mars 2021. Une centaine de nos collègues ne savent pas où ils vont travailler à partir d'Avril !

Également pour les salariés de la Centrale de GARDAN dont les licenciements commenceront dès juin 2021.



Quel malheur et quelle tristesse.

Si nos dirigeants s'en réjouissent, la FNME le déplore. Les représentants du personnel CGT au CSE C de GRDF apportent tout leur soutien aux collègues sacrifiés au titre des intérêts des capitaux privés.

+info :

- Lire la déclaration liminaire intégrale 



Délégation nationale CGT GRDF

www.fnme-cgt.fr

Syndicats CGT et CGT Ingénieurs Cadres et Techniciens

Nouveau csec-grdf.fnme-cgt.fr

 @CseCCGTGRDF

 @CseCCGTGRDF

mercredi 17 mars 2021





1. Covid-19 : suivi de la gestion de la crise sanitaire à GRDF (pour info)

Nous n'avons à disposition qu'un bilan macroscopique. Nous ne disposons d'aucun retour d'expérience concernant la propagation du COVID-19 au périmètre de GRDF et encore moins de vision au sein des différentes régions.

En effet, nous n'avons qu'un reporting hebdomadaire réalisé par la DRHT au National, qui indique aux élus du CSE-C de GRDF, le nombre de salariés positifs avec tests/semaine, le nombre de salariés suspectés positifs sans test/semaine et le cumul des salariés positifs avec test depuis le 16 mars 2020. Il est aisé de comprendre que ce reporting est nourri par les chiffres locaux remontés par l'ensemble des DR-DCT et du service Gaz.

Pour autant, rien ne nous permet de mettre en perspective la politique de prévention en matière de lutte contre le COVID-19. En faisant un focus de chaque région, il serait davantage possible de mesurer l'efficacité des politiques mises en place.

Évolution du virus en France : **70% des contaminations sont causées par des variants.**

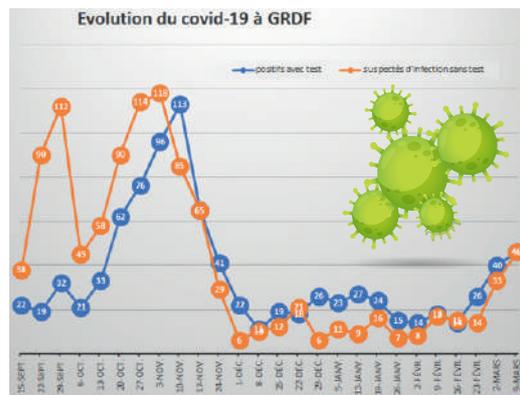
Situation hétérogène entre les territoires : La partie Ouest est moins affectée que partie Est. Pour les Haut France, PACA et IDF, la situation reste difficile d'autant que l'IDF suscite de grandes inquiétudes. Le taux d'incidence très élevé présage d'un éventuel reconfinement total.

GRDF a décidé d'ouvrir **une campagne de vaccination pour les agents volontaires répondant aux critères médicaux fixés par le gouvernement.** C'est l'objet de la communication que la direction nationale a réalisé dans un WeLoveGaz. Ce sont 33 médecins du travail au National qui se sont portés volontaires pour assurer cette campagne de vaccination.

Seuls les salariés de plus de 50 ans et qui présentent des critères de comorbidité fixés par le gouvernement pourront se faire vacciner dans le cadre de cette campagne. Pour ce faire, ils doivent se mettre en relation avec la médecine du travail.

La CGT, bien que favorable à cette démarche, alerte sur la charge de travail supplémentaire générée pour les services de santé au travail. De plus, prendre 2 RdV avec la médecine du travail dans un laps de temps réduit ne garantit pas totalement la confidentialité sur l'état de santé de ces personnes.

En tout état de cause et dans l'état actuel des décisions gouvernementales, le vaccin ASTRAZENECA retenu pour la vaccination en entreprise a été suspendu en France. La campagne de vaccination est donc elle aussi suspendue jusqu'à nouvel ordre.



2. Présentation du plan vigilance 2021 (pour info)

Au CSE C GRDF du 17 mars 2021, le plan de vigilance 2021 et le compte-rendu 2020 ont été présentés. Ce document obligatoire depuis 2018 est issu de la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, suite au non-respect des politiques sociales et environnementales qui ont conduit à plusieurs tragédies dont l'explosion du Rana Plaza au Bangladesh en 2013.

Le plan doit être aussi transparent que possible sur la liste des sociétés contrôlées mais aussi sur les sous-traitants et fournisseurs qui ont des relations commerciales établies avec l'entreprise donneuse d'ordre et ses filiales directes ou indirectes (avec des éléments tels que le nombre de salariés, la nature de leurs activités, leur localisation, leurs facteurs de risques, ...). Bien que la loi ne contienne aucune disposition relative à l'organisation interne ou à la gouvernance du plan, il est important d'aller au-delà et d'avoir une implication globale des différentes directions de l'entreprise afin de couvrir effectivement tous les

aspects de la vigilance et de la mettre en œuvre de manière pertinente. Il faut surtout que la vigilance, le respect des droits humains et de l'environnement soient pris en compte au plus haut niveau, et intégrés aux décisions stratégiques de l'entreprise.

Malheureusement, GRDF, contrainte par la loi d'établir un document, n'est pas aux attendus sur cette question en termes qualitatifs. Le plan présenté ainsi que son compte-rendu sont légers et sans mesures concrètes. Ils mériteraient tous deux un travail plus poussé afin d'obtenir une base sérieuse et réelle comme fondement du plan de vigilance.

C'est pourquoi, les élus CGT demandent au Président de l'organisme de veiller à ce que la plus grande rigueur, incluant transparence et exhaustivité soient utilisées pour l'établissement du prochain plan de vigilance et de son compte-rendu 2021.

Déclaration CGT





▼ 3. Évolutions réglementaires suite à la feuille de route du régulateur (pour info)

La direction nous présente un point pour information qui pour elle, ne devait pas susciter trop de débats. Il s'agissait de nous présenter le rapport réalisé par une mission ministérielle, comportant 10 recommandations et voué à faire évoluer la réglementation. (<https://www.economie.gouv.fr/cge/securete-reseaux-gaz>)

Recommandation n° 1. Uniformiser par la loi la limite de la concession jusqu'au compteur inclus sauf si le propriétaire s'y oppose, et donc rendre le gestionnaire de réseau de distribution pleinement responsable de la sécurité sur l'ensemble de la concession (action : DGEC, DHUP, DGCL).

Recommandation n° 2. Uniformiser les dispositions réglementaires concernant les ERP les plus simples (au sein de la 5ème catégorie) et les logements, en particulier celles relatives aux plans locaux d'évacuation et aux installations de gaz combustible (action : en liaison avec la DGPR, ministère de l'Intérieur et DHUP).

Recommandation n° 3. Intégrer dans la déclaration de sinistre notable à l'administration (DSN) une indication relative à l'origine possible des événements. Demander à l'exploitant une analyse statistique annuelle des accidents les plus fréquents et un retour d'expérience pour les plus graves (action : DGPR).

Recommandation n° 4. Autoriser par la loi le gestionnaire de réseau de distribution à couper l'alimentation en gaz, en cas de refus ou d'impossibilité d'accès aux conduites d'immeubles et aux conduites montantes (action : DGEC, DGPR).

Recommandation n° 5. Exiger des gestionnaires de réseaux de distribution qu'ils établissent des dossiers visant i) le remplacement des canalisations basse pression, ii) l'équipement de tous les branchements moyenne pression de dispositifs de coupure automatiques et iii) la diminution du nombre de fuites sur les régulateurs, et ce en vue d'une décision de l'administration (action : DGPR).

Recommandation n° 6. Exiger des gestionnaires de réseaux de distribution qu'ils améliorent la précision des bases de données utilisées pour la maintenance des réseaux et qu'ils présentent annuellement les résultats de leurs actions aux pouvoirs publics (action : DGPR).

Recommandation n° 7. Exiger des gestionnaires de réseaux de distribution qu'ils vérifient le repérage des branchements et des organes de coupure individuels- OCI- au moyen de plaques de signalisation lisibles et qu'ils mettent en sécurité les OCI inactifs et improductifs (action : DGPR).

Recommandation n° 8. Lancer une expérimentation de détecteurs automatiques de gaz, par exemple dans deux villes de taille différentes, sur des immeubles, dans des zones considérées comme à risques (action : gestionnaires de réseaux de distribution).

Recommandation n° 9. Compléter les réglementations de sécurité relatives à la distribution en se reposant la question des champs d'application des arrêtés de 2000 et 2018. La réflexion devrait prendre en considération la maintenance des conduites, la condamnation des organes de coupure des branchements improductifs, le délai de réparation après fuite et le délai d'intervention sur accident (action : DGPR).

Recommandation n° 10. Lancer une réflexion, qui pourrait être confiée aux trois inspections générales concernées, sur les conditions juridiques permettant en cas d'accidents technologiques la conduite d'une enquête administrative indépendante, mais coopérant avec l'instruction judiciaire.

Un long débat a eu lieu en séance pour amener la direction à clarifier sa position entre « faire » ou « faire faire ». La Direction précise qu'au regard de délais trop courts pour répondre à certaines obligations et des enjeux trop importants, elle fera appel à des prestataires pour relever ces nouveaux défis réglementaires. Nous déplorons qu'elle ne profite pas de cette occasion pour maintenir de l'activité dans certaines zones et pour garantir le maintien du professionnalisme et des compétences à GRDF.

Nous ne pouvons laisser un tel sujet passer seulement pour information en CSE-C et voir la Direction balayer d'un revers de main les demandes d'approfondissement des élus. Il concerne tout de même :

- Un parc de 7 700 000 régulateurs à rajeunir
- Un parc de 4 100 000 PCE non actif à sécuriser
- Un parc de 950 000 bouts parisien à contrôler avant reprise en concession par GRDF

L'ensemble de ces activités nous projette jusqu'à 2041, avec des points d'étape en 2026, 2029 et 2031. Il pourrait nous garantir une pérennité d'activités sur le long terme. Les impacts de ce dossier se feront ressentir sur les finances, les emplois, les conditions de travail et l'avenir de certains secteurs.

Face à ce constat, la direction doit nous apporter des réponses concrètes sur l'ensemble des secteurs qui seront impactés. L'ensemble des élus au CSE-C ont voté une résolution visant à inscrire ce sujet pour avis à l'ordre du jour d'un prochain CSE-C.

Nous n'allons pas donner un blanc seing à la Direction pour transférer nos activités à l'externe sans qu'elle réponde à nos proposition et sans que nous ayons apprécié les intérêts de tous.

Résolution CSE-C

