

## Actualités

- Nouvelle hausse du prix du gaz
- Négociation Classif-Rému
- Agressions physiques et verbales
- Négociations ATT et ASTREINTE
- Soutien à Gardanne



+info :

- Lire nos déclarations

## Ordre du jour

- ① **Covid-19** : suivi de la gestion de la crise sanitaire à GRDF
- ② **Nouvel outil de gestion des alertes à GRDF**
- ③ **Politique Sociale**
  - Poursuite des débats Bloc 1
    - RSC EGA PRO
    - RSC Handicap
  - Bloc 2
    - Bilan Social
    - Rapport des Rémunérations
    - Bilan Logement

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

Le dernier protocole sanitaire date du 10 septembre, le gouvernement ne l'ayant pas fait évoluer ; GRDF n'a apporté aucune proposition supplémentaire. La direction nous a présenté un ensemble de données qui ont tout simplement été piochées dans l'application « TousAntiCovid ».

La délégation CGT a trouvé surprenant que le médecin ne soit pas présent à l'ouverture du point.

Quelques cas avérés de Covid19.

Nous apprenons avec surprise que malgré que 2020 a été une année extraordinaire, il n'y a pas de retard dans les différentes activités, seul le plan de formation est en difficulté.

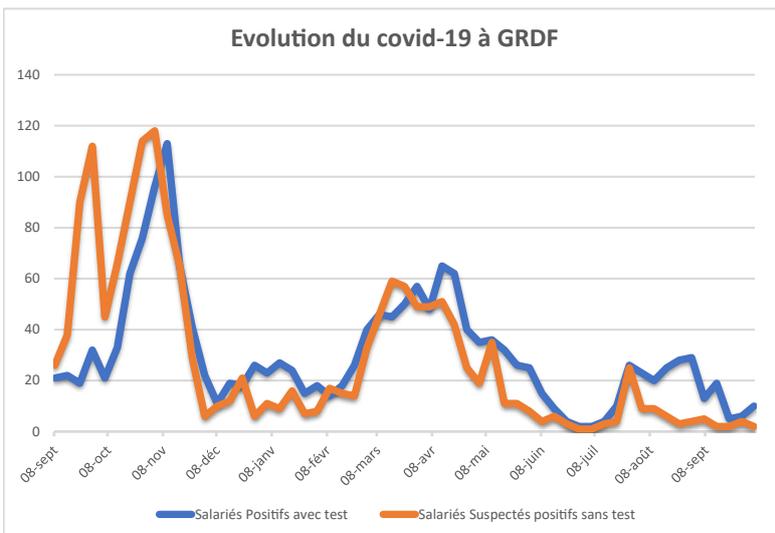
Rappelons que pour les personnes vulnérables, le médecin du travail peut aménager des journées de TAD supplémentaires.

Vos élus CGT restent à votre disposition, n'hésitez pas à nous remonter les anomalies rencontrées.

Pour la délégation CGT, la vaccination doit rester un choix. Nul ne doit l'imposer. La délégation CGT a interpellé la Direction et demande que GRDF assume pleinement son rôle d'employeur en respectant la réglementation en vigueur. Notamment son obligation de sécurité de résultats et en matière de non-discrimination à ce que le respect du secret médical soit préservé en toutes circonstances et pour tous les salariés.

+info :

- Lire la déclaration



### CUMUL SALARIÉS POSITIFS AVEC TEST DEPUIS 8 SEPTEMBRE 2020



## 2 — **Nouvel outil de gestion des alertes à GRDF** *(pour avis)*

Ce dossier est à lui seul la grande histoire d'un système de gestion d'alertes mis en place par GRDF. A l'époque de la première consultation du CCE, nous avons bien fait d'alerter la direction sur cet outil de signalement.

Pour faire court et juste resituer le contexte, il faut savoir que la nouvelle responsable éthique a voulu s'approprier le logiciel et y apporter quelques modifications. Or, à sa grande surprise, aucune évolution n'était possible et la société qui gère l'application avait déménagé dans un autre pays d'Europe. Un peu comme le message d'un opérateur qui vous explique que le numéro de téléphone n'est plus attribué. Pas sérieux pour un SAV...

Dès lors, vous comprendrez notre inquiétude et surtout l'ensemble des éléments de réponse que la direction a dû nous fournir pour que nous soyons en capacité d'émettre un avis pertinent sur ce dossier.

**Il est important de pouvoir alerter sur des faits entrant dans le cadre prévu (propos ou actes de discrimination, harcèlement, conflit d'intérêt, ...) mais il faut aussi garantir une totale confidentialité si les faits remontés s'avèrent graves et peuvent nuire à la personne qui effectue le signalement.**

Outre la mise en place de l'outil, la direction de GRDF devra faire preuve de beaucoup de pédagogie et de communication vers les agents afin que chacun identifie les différentes situations dans lesquelles des soucis éthiques peuvent survenir.

Comme nous l'avons indiqué à la direction, il ne s'agit là que d'un outil et d'autres manières d'alerter existent. Il faut désormais expliquer et informer les agents de l'existence de ces systèmes afin qu'ils soient connus de toutes et tous et que chacun sache les utiliser face à de telles situations.

Nous ne rentrerons pas dans le détail des éléments du dossier, comme le nombre et le type de signalements, le cahier des charges, la sauvegarde des données, ou encore la confidentialité.

**La délégation CGT au CSE-C de GRDF n'a pas émis un avis défavorable sur ce dossier**, mais a soulevé des points de vigilance : être transparent sur les dysfonctionnements de l'outil, connaître sa fiabilité et sa fréquence d'utilisation, avoir connaissance des futures évolutions de l'application qui plus est si elles remettent en cause la confidentialité des données contenues dans l'application.

## 3 — **Politique Sociale** *(pour info)*

### EMPLOI

Nous avons constaté une augmentation des effectifs dans les métiers du développement et de l'ingénierie due à l'essor des gaz verts, et une diminution des effectifs dans les métiers liés à l'intervention et la planification. Ces baisses mises en parallèle avec la forte hausse des effectifs dans le collège cadre nous interrogent sur l'avenir de GRDF et sa réelle volonté de conserver le cœur de métier.

Il en va de même pour les métiers « *Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement* » où l'on constate une baisse de 24 temps pleins alors que l'entreprise n'a de cesse de mettre en avant que ces domaines sont une priorité.

**Nous avons comme l'impression que GRDF achève d'externaliser son savoir-faire gazier.**

### RÉMUNÉRATION

Depuis 2018, nous constatons une recrudescence de mutations « à plat » et de changements de plage sans modification de GF. Selon la Direction, il s'agirait d'un des impacts du projet « je bouge » qui viserait à favoriser les mobilités et les évolutions dans la même plage.

**En résumé, pour évoluer, il faudrait commencer par refuser une évolution salariale !**

**Contrairement à ce qui nous avait été annoncé l'année dernière, aucun dispositif n'a été mis en place pour limiter l'impact des rémunérations périphériques sur les plus petits GF. Certains agents feraient preuve d'un manque de motivation pour évoluer dans l'entreprise d'après la direction !!!**

### FORMATION

Sur ce sujet, **la Direction a botté en touche**, en nous indiquant que cela était hors sujet. Or cet item fait bien partie de la politique sociale de l'entreprise...



SITUATION COMPARÉE

L'égalité femmes/hommes est toujours mise à mal sur le bilan « situation comparée 2020 ». Pour exemple, **une seule femme fait partie des 10 plus hautes rémunérations de GRDF.**

GRDF n'a cessé de diminuer les effectifs des fonctions support qui ont pour mission, entre autres, le recrutement. S'agissant des familles métiers où les taux de féminisation sont bas, notamment dans le technique, la Direction compte utiliser la mobilité géographique pour lisser les écarts entre les régions. En revanche, elle ne fait pas de lien avec la baisse des recrutements externes.

Nous avons appris par ailleurs lors de cette séance qu'il y a continuité de la sujétion de service lors du congé paternité.



HANDICAP

Sur ce sujet très important, en 2020, GRDF n'est toujours pas à la hauteur de l'accord. La direction se cache derrière la crise sanitaire, derrière une différence de parcours professionnels des personnes en situation de handicap générant des différences salariales entre les travailleurs handicapés et les autres agents. GRDF ne compte d'ailleurs pas compenser les écarts. Cette attitude reste donc discriminatoire.

**La direction invoque un futur accord pour nous faire croire que les choses vont s'améliorer !**

LOGEMENT

Le logement des agents devient de plus en plus problématique à GRDF, notamment avec la suppression de l'AIL.

Les référents logement régionaux ne sont pas connus des agents. De plus les dispositifs n'ont visiblement pas été assimilés par les managers puisqu'ils ne sont pas expliqués aux agents. **Les directions régionales ont un gros travail à faire sur ce sujet car les agents souffrent de mal logement, notamment dans les grandes métropoles ou les zones frontalières.**



Prochain CSE Central  
jeudi 18 novembre 2021

Lundi 15 novembre

Jour de la CPPNI  
négociations des revalorisations salariales  
dans la Branche des IEG

L'ensemble des syndicats de GRDF appelle à la grève

TOUTES ET TOUS ENSEMBLE EN GREVE  
ET SUR LES INITIATIVES PROPOSEES PAR LES  
LES SYNDICATS CGT : EXIGEONS NOTRE DÛ !

LUNDI 15 NOVEMBRE :  
POUVOIR D'ACHAT ET RECONNAISSANCE  
ON NE LÂCHE RIEN !

Step aux nouvelles méprisantes des directions : les travailleurs exigent reconnaissance et augmentation salariale ! La reconnaissance passe avant tout par une juste rémunération du travail fourni et non par la blabla des discours managériaux.

LUNDI 15 NOVEMBRE  
TOUTES ET TOUS ENSEMBLE EN GREVE  
ET SUR LES INITIATIVES PROPOSEES PAR  
LES SYNDICATS CGT : EXIGEONS NOTRE DÛ !

#ServicePublicEnergie

