

RESOLUTION DU CSE C DE GRDF

Réunion du 20 janvier 2022

*Point : « Plan Emploi et démarche performance au Siège : impacts en termes de GPEC
(pour information au titre de la consultation à venir) »*

1. – Il doit être rappelé tout d’abord que lors de la réunion du 7 juillet 2021 durant laquelle la Direction avait présenté deux points pour information (*Point 4 : Présentation de la démarche GPEC en cohérence avec le plan emploi (pour information) et Point 5 : “Présentation de l’évolution du modèle de formation (pour information)”*), le CSE Central avait été contraint d’adopter deux résolutions concernant ces deux points intimement liés :

- Une résolution pour rappeler à la Direction la nécessité de procéder à la consultation de l’organisme sur le projet « démarche performance au Siège » (point 4) ;
- Mais aussi une résolution sur la question « de la prétendue évolution du modèle formation » cachant pour les élus un réel projet de réorganisation de la formation professionnelle et de l’organisation du travail des agents GRDF et de leur structure (Energy Formation) assurant celle-ci auprès des gaziers.

Concernant le projet « démarche performance du siège », impliquant les équipes d’Energy Formation, la Direction avait estimé ne pas avoir à consulter notre organisme au prétexte de la présentation au niveau macro de nombreux mois auparavant du Plan Emploi de GRDF, puis par la suite considérer que le projet n’était pas assez abouti pour donner lieu à une quelconque consultation.

Face aux nombreuses questions sur cette réorganisation profonde de la formation professionnelle à GRDF qui ne disait pas son nom, la Direction là encore avait prétendu en séance qu’il ne s’agissait que de présenter un dispositif dit « conjoncturel », et rien d’autre, et qu’ainsi « *Le moment venu, on pourra effectivement partager, s’il en était besoin, l’avenir, la manière dont on organise la formation à GRDF, l’intégration du digital dans nos dispositifs de formation, la capacité à produire plus en proximité des actions de formation, et donc quelque part la manière dont Energy Formation s’adapte à cette évolution.* ».

Pourtant, déjà à l’époque, le document d’information sur la démarche performance siège évoquait un impact sur les agents d’Energy formation, et notamment d’un « *recentrage* ».

De même, il y a encore quelques mois, une vidéo de la Direction IDF circulait expliquant la nouvelle organisation de la formation professionnelle qui était mise en place...

2. – Confronté à la posture de dissimulation adoptée par la Direction souhaitant s'affranchir de toute consultation de notre organisme, et ainsi de tout échange, de toute demande d'explicitation et de questionnement des élus, GRDF a fait le choix de refuser toute consultation de notre organisme, contraignant celui-ci à saisir le Juge des Référé du Tribunal judiciaire de PARIS en septembre 2021.

Il est présenté ce jour en séance le dossier "complémentaire" sur le « *Plan Emploi et démarche Performance au Siège : impacts en termes de GPEC* » en application de l'ordonnance rendue par le Juge des Référé du Tribunal judiciaire de PARIS en date du 7 décembre 2021 ayant condamné GRDF à informer et consulter notre organisme sur le projet de démarche performance au siège avec notamment injonction de convoquer notre organisme à une première réunion d'information, et à lui remettre à cette occasion un certain nombre d'informations sur le projet :

- présentation de l'identification et du choix des leviers de performance évoqués, des modalités de leur mise en œuvre,
- évaluation de la charge de travail et une anticipation des conséquences du projet telles les transferts,
- recherches de gains de productivité,
- évaluation des risques et plan de prévention.

Bien évidemment, au vu des manquements de GRDF et des injonctions prononcées à son encontre pour y remédier, le juge des référés a décidé de suspendre la mise en œuvre du projet de démarche performance et de réductions des effectifs du siège tant que le CSE-C de GRDF n'aura pas été régulièrement consulté.

Suite à cette décision de justice, la Direction convoque notre organisme à la réunion de ce jour en communiquant le 12 janvier dernier un document qui devrait répondre notamment aux injonctions du Juge sur les 4 points explicités ci-dessus.

Mais quand est-il vraiment ?

Les élus du CSE-C de GRDF ne peuvent que constater une nouvelle fois que le dossier est incomplet sur différents points comme :

- L'identification des leviers de performance de performance évoqués et modalités de mise en œuvre : la Direction se contente de présenter la méthode ayant guidé les réflexions, avec un canevas de questions à se poser qui a visiblement été proposé aux directions.

Mais au-delà du cheminement de la réflexion et de ses étapes, aucune présentation concrète des inventaires des activités effectués pour chaque Direction ou Délégation Nationale, des leviers de performance proposés par chaque Direction ou Délégation Nationale, et des arbitrages opérés, et de leurs motivations, par la Direction Générale (pourquoi tel ou tel levier a été retenu ou écarté).

Les directions se sont réunies et ont réfléchi, mais aucune information précise et tangible sur le résultat de ces réflexions et ces inventaires, et les propositions de leviers ayant par la suite fait l'objet d'un arbitrage pour être ou non retenu par la Direction Générale, alors pourtant que ces propositions étaient visiblement très précises et complètes pour faciliter la décision du DG (*« nature du levier, gains, coûts et délai de mise en œuvre, facilité, prérequis, risques et détails de calcul pour faciliter la prise de décision »*).

De même, où sont les feuilles de route 2021-2024, et les contrats 2021 notifiés ? Informations d'autant plus importantes que la Direction précise que ces contrats contiennent la liste des leviers de performance retenus fin 2020 ainsi que les trajectoires contractuelles (ayant fait d'un travail de « mise en cohérence » avec les propositions des différentes directions remontées en septembre 2021...)

La Direction fournit un extrait de contrat 2021-2024 mais pour la seule Délégation Concessions (soit 7 emplois...). Pourquoi ne fournir qu'un extrait ? Qu'en est-il des autres Directions ou Délégations ?

- L'évaluation de la charge de travail qui en aucun cas n'y est développée... notamment reportée par les départs en inactivité, CET, postes en étoffement-extinction, voire par des transferts d'agents en région.

La Direction se contente de ventiler le nombre de postes supprimés mais sans expliquer les prétendues « baisses de charge » envisagées, ou l'impact des « améliorations de méthodes » : ces affirmations des plus floues se basent sur quelles évaluations ? Ces baisses, améliorations, sont de quel ordre de grandeur ? Quelles références ? Quel devenir et contenu des activités modifiées ?

- L'anticipation des conséquences du projet n'est pas absolument explicitée. Pourtant, le document fait état de l'existence d'un Comité de Pilotage de la Performance mais surtout d'une remontée des propositions des Directions du Siège dans le cadre de la Feuille de route 2022-2025 avec un travail de mise en cohérence entre ces propositions des Directions et les trajectoires actées dans les contrats 2021.

Où sont présentées ces propositions des différentes Direction et Délégation Nationale ? Quelles modifications sont intervenues en conséquence sur les trajectoires des contrats 2021 ?

- Les recherches de gains de productivité sont également aux abonnés absentes, faisant le constat qu'à aucun moment, il n'est expliqué la réduction des effectifs en rapport avec le gain de productivité et le coût ou gain économique y afférent.
- l'évaluation des risques induits à ce projet et le plan de prévention mis à jour ne sont pas joints au dossier. La direction renvoie à une hypothétique consultation des IRP compétentes lors de la mise en œuvre par une direction nationale d'un levier organisationnel (toujours inconnus à ce jour...) comportant en amont une « *évaluation des risques et un plan de prévention* ».

Pour résumer, l'essentiel du document présenté reste creux, se contentant d'illustrer de manière générale et vague une démarche de réflexion pour confirmer de grands chiffres de variation d'effectifs, mais se refusant à présenter précisément le travail d'analyse, d'inventaire, de levier de performance proposés et de ceux retenus, et ainsi à informer les représentants du personnel sur la nature des levier, les gains escomptés, les coûts induits et les délais précis de mise en œuvre (*ou la présentation qui a été faite à la DG des facilités, prérequis, risques et détails de calcul de chacun de ceux-ci*).

3. – En outre, et au regard de la résolution adoptée déjà le 7 juillet 2021 sur la question de ce qui était présenté à l'époque comme une simple « évolution du modèle de formation » et la présente d'un dispositif conjoncturel, le présent dossier démontre une absence totale d'information sur l'avenir d'Energy Formation, et de son effectif.

Le sujet est d'importance majeure pour le personnel de l'entreprise car on touche à la formation au métier de gazier, et ainsi au cœur de notre activité technique et de notre sécurité.

La direction chargée de la formation des agents gaziers, moteur essentiel à l'acquisition des savoir-faire et du maintien des compétences en toute sécurité, Energy Formation, est pleinement impactée par le « projet plan emploi et démarche performance du Siège »

Dans le document remis le 7 juillet, il était déjà fait état d'une variation à la baisse de 16 à 17 emplois pour Energy Formation avec notamment, sans autre explication un « recentrage ».

Mais désormais, en page 6 du document "Plan Emploi et démarche Performance au Siège : impacts en termes de GPEC" version du 20 janvier 2022, on présente une baisse des effectifs à -17 agents catégorisée dans les « fins de projets et d'activités » (*et non dans les transferts en Régions*). La suppression des postes au sein d'Energy Formation obligera le transfert de l'activité en région sur la population des mercuriens. Ce transfert augure les prémises du changement du modèle d'activité du formateur historique de GRDF.

Quels postes sont concernés ?

- Quelles activités les agents concernés réalisaient-ils ?

- Combien d'emplois seront finalement transférés en région ou concernés par des départs en retraite ?
- Qui reprendra les activités réalisées ?
- Quel gain de productivité est attendu par ces transferts ou départs en retraite ?
- Quel coût ou gain économique sera réalisé par ce transfert ou départ en retraite ?
- Quels outils seront mis à disposition à la place ?
- Quel est l'avis des CSE E impacté par cette démarche de transfert de l'activité formation au sein de leur unité ?
- Quel est l'impact du transfert de ces activités en termes de montée en compétences (formation certifiantes ou non) nécessaire en région ?
- Quel serait la ventilation des agents sur les différents sites de travail en région ?
- Où est l'évaluation des risques au transfert de ces activités en région et le plan de prévention associé à ces risques ?
- Que vont devenir chacun des sites de travail d'Energy Formation ?
- Quel est le volume de formation dispensé par des personnes extérieures à l'entreprise ?
- Combien d'ICP et de plan de prévention ont été réalisés, devant correspondre légalement aux nombres de la question précédente ?
- Quelles formations seraient transférées à la main des régions et donc plus réalisées par Energy Formation ?
- Comment s'assurer de la qualité de l'activité transférée en région afin que nous gardions le même niveau de performance surtout en lien avec la sécurité, et notre mission de service public ?
- Ce transfert d'activité en région va-t-il entraîner une baisse du nombre de formations réalisées pour les agents, sur le fond ou bien la forme ? ...

Rappelons les propos du Président lors de la réunion du 7 juillet 2021 : « *Le moment venu, on pourra effectivement partager, s'il en était besoin, l'avenir, la manière dont on organise la formation à GRDF, l'intégration du digital dans nos dispositifs de formation, la capacité à produire plus en proximité des actions de formation, et donc quelque part la manière dont Energy Formation s'adapte à cette évolution.* ».

Tant au regard des bribes d'information données dans le document direction de ce jour, que du constat de terrain et de ce qui se passe en coulisse, le projet de démarche performance au Siège comprend la modification d'Energy Formation et une réorganisation profonde de la formation professionnelle en interne par les agents de l'entreprise.

Comment la Direction pourrait ne pas admettre le transfert des activités de formation en région et donc l'impact pesant sur les régions? Il y a quelques mois, une vidéo de au périmètre du CSE DR-DCT IDF expliquait avoir repris 9 stages, en 2021, réalisés à l'origine par Energy Formation en internalisant ces stages en IDF. D'ailleurs, toujours dans cette même vidéo, il est également évoqué la reprise pour 2022 de 11 stages supplémentaires toujours effectués à l'origine par Energy Formation. Donc la Direction IDF confirme, devant tous, la reprise en interne a minima de 20 stages au total.

Pourtant, le Juge des Référé du Tribunal judiciaire de Paris a ordonné à la société GRDF de suspendre toute mise en œuvre du projet avant la fin du processus d'information et de consultation du CSE-C de GRDF...

Alors à quoi joue la Direction avec la modification du modèle d'Energy Formation et le transfert de son activité en région de l'activité de formation vers les mercuriens ? Comment pourrions-nous mesurer ce transfert, car aucun point n'a été présenté en région, alors même que les conditions de travail et la charge de travail sont modifiées. Rien non plus n'apparaît sur la montée des compétences et des processus de formations prévus pour les mercuriens qui vont reprendre petit à petit l'activité d'Energy Formation. Une nouvelle fois, vous ne respectez même pas vos obligations de présentation de point en région sur l'ensemble des CSE-E DR-DCT.

4. – Face à ce constat, la Direction doit faire le choix à la présente réunion entre deux postures :

- Finalement mettre en œuvre un vrai dialogue social, en ce compris avec les CSE-E concernés, et dans le respect de la décision de justice rendue, et ainsi qu'il soit présenté à la prochaine réunion les éléments d'information essentiels qui nous sont pour le moment refusés et ci-dessus rappelés, et ce alors même que le projet concerne non seulement un nombre important d'agent, mais également des sujets très sensibles et majeurs comme la formation professionnelle de nos gaziers. Naturellement, afin de permettre à la Direction de réunir et transmettre ces éléments, et aux élus d'en disposer et de les étudier, la Direction devra prendre l'engagement ce jour de repousser le délai de consultation de notre organisme sur ce projet.
- Ou poursuivre sa posture de refus de tout échange en dépit de l'ouverture affichée par les représentants du personnel au retour à un dialogue social de qualité, respectant les rôles et missions de chacun, et les décisions de justice, et contraindre ainsi l'organisme à se tourner à nouveau vers le Juge.

Aussi, si la direction devait passer outre la présente résolution et les demandes de l'organisme, le CSE C mandate Thomas Dutel (secrétaire du CSE-C) & M. Yann Renard (secrétaire adjoint du CSE-C) pour engager toute procédure judiciaire nécessaire aux prérogatives de l'organisme et notamment toute procédure en référé, en procédure accélérée au fond ou/et au fond devant le Tribunal Judiciaire compétent pour obtenir le respect de la présente résolution et la décision de justice rendue, et notamment réclamer la communication des éléments d'informations nécessaires à l'expression d'un avis éclairé, la prolongation de son délai de consultation, et le maintien de la suspension du projet dans l'attente de l'expression par notre organisme d'un avis éclairé.

Vote de la résolution par le CSE-C :

Pour :

Contre :

Abstention :

A Paris, le 20 janvier 2022

M. Thomas DUTEL, Secrétaire