



## CSE-Central GRDF du 1<sup>er</sup> mars 2022

### 2. Résolution portée par la CGT

#### Plan Emploi et démarche performance au Siège : impacts en termes de GPEC (pour avis)

1. – Lors de la précédente réunion du 20 janvier 2022, convoquée suite à une décision de justice, la Direction avait fait le choix de présenter un document n'apportant aucun élément d'information complémentaire répondant aux demandes pourtant explicites de l'organisme sollicités dans sa résolution 7 juillet 2021.

Lors de cette réunion, les représentants du personnel ont rappelé leurs demandes précises et les raisons de leurs interrogations légitimes sur ce projet et ses conséquences, et ainsi invité la Direction à renouer le dialogue de manière loyale et sereine.

Cette démarche des élus est restée vaine.

La Direction a refusé tout dialogue, nous laissant comprendre en filigrane, que ni les représentants du personnel, ni la juge, n'avaient visiblement saisi la teneur de ce projet. Ainsi, il nous était indiqué que GRDF n'envisageait pas d'apporter d'informations complémentaires, jugées illégitimes, en réponse à la résolution adoptée par les élus le 20 janvier 2022.

La réunion de ce jour le confirme.

En effet, le CSE Central a été convoqué ce jour unilatéralement pour recueillir son avis alors même qu'aucune information complémentaire répondant aux résolutions successives du 7 juillet 2021 et 20 janvier 2022 ne soit communiquée. Aucun nouveau dossier n'a été remis dans la BDESE.

Vous restez sur votre présentation initiale du dossier sans prendre en compte les demandes exprimées par les élus et par l'ordonnance de référé du 7 décembre, nous retrouvant ainsi dans la même situation de blocage qu'à l'issue des séances précédentes.

**Le CSE Central se trouve ainsi dans l'incapacité d'émettre un avis éclairé sur ce projet faute de disposer de l'information légitime qu'il réclame depuis maintenant plusieurs mois.**

Pourtant, près de 6 mois sont passés depuis la réunion de juillet 2021, et une décision de justice a été rendue.

Le CSE Central ne peut ainsi que regretter que la Direction l'ait à nouveau contraint à saisir le juge suite à la réunion du 20 janvier dernier pour faire valoir ses droits à l'information et la consultation sur ce projet.

Cette obstruction obstinée est incompréhensible.

Ce refus du dialogue social s'avère inacceptable et traduit pour les élus une forme de mépris pour notre organisme et sa mission.

2. – Dès lors, l'organisme ne peut qu'une fois de plus réitérer ses demandes d'informations complémentaires déjà abordées lors des précédentes réunions sans lesquelles il ne peut être en mesure d'émettre un avis éclairé :

- ✓ La présentation de l'identification et du choix des leviers de performance évoqués, des modalités de leur mise en œuvre, et notamment la communication pour chaque Direction ou Délégation Nationale de :

- l'inventaire des activités (*identification des ressources employées et de leur affectation, projets et contributions ponctuelles en cours*),
  - des leviers de performance proposées (*nature du levier, gains, coûts et délais de mise en œuvre, facilité, prérequis, risques et détails de calcul pour faciliter la prise de décision*),
  - des choix, arbitrages de la Direction Générale entre les leviers de performance proposés,
  - des feuilles de route 2021-2023 et 2022-2024, ainsi que les contrats annuels conclus entre la Direction Générale et les Directions ou Délégations Nationales
- ✓ L'évaluation de la charge de travail, et notamment la présentation pour chaque Direction ou Délégation Nationale des gains de productivité évalués, des transferts, suppressions ou baisses de charges de travail identifiées, ainsi que des méthodes d'optimisations, des projets d'amélioration des méthodes, des projets de mutualisations et de digitalisation ayant conduit à l'évaluation des charges.
- ✓ L'anticipation des conséquences du projet tels les transferts, recherches de gains de productivité, des risques et plan de prévention, et notamment la communication pour chaque Direction ou Délégation Nationale des travaux du Comité de Pilotage de la Performance menés durant les réunions tenues au second semestre 2021, les remontées pour chaque Direction ou Délégation Nationale, et les résultats du travail de mise en cohérence avec les objectifs contractuels 2021.
- ✓ Sur la suppression / réduction des effectifs d'Energy Formation :
- 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 ? ...

Compte tenu de l'inertie maintenue par la Direction, le CSE Central confirme le mandat qui a été donné au secrétaire du CSEC de GRDF Mr Dutel Thomas et au secrétaire adjoint Mr Renard Yann par résolution votée à l'unanimité le 20 janvier 2022 ayant conduit notamment à la saisine du Président du Tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond pour solliciter la transmission des informations réclamées, la prolongation de son délai de consultation et la suspension et/ou l'interdiction de toute mise en œuvre du projet « *Plan Emploi et démarche performance au Siège : impacts en termes de GPEC* » tant que le processus d'information et de consultation de l'organisme n'aura pas été mené à son terme, sans préjudice des dommages et intérêts venant sanctionner cette entrave réitérée et pleinement assumée aux prérogatives de l'organisme.

## **VOTE**

*Nombre de présents : CGT, CFE-CGC, FO, CFDT.*

**POUR : UNANIMITE**

**CONTRE :**

**ABSTENTION :**

À Paris,

Le 1<sup>er</sup> mars 2022