

Actualités

- Inflation
- Elections présidentielles
- Réforme des retraites
- Crise énergétique
- Mobilisations à GRDF



+info :

• Notre déclaration

Ordre du jour

① SPÉCIAL

Projet de Transformation des Activités Communes - Evolution des Unités Opérationnelles Nationales

1

Projet de Transformation des Activités Communes Evolution des Unités Opérationnelles Nationales *(pour information)*



Le projet TAC est la suite du démixtage des deux distributeurs GRDF et ENEDIS initié il y a plusieurs années et que la CGT a toujours combattu. Bien que cette séparation des deux entreprises

soit entrée dans son étape finale, il n'en demeure pas moins que de nombreux collègues seront impactés. Cela concerne les Unités Opérationnelles Nationales (UON) au sein de l'OIT (informatique), de l'UCN (comptabilité), de Serval (logistique) et de l'UONRH-MS (contrat de travail et médico-social). **Les trois premières unités vont être dissoutes et leurs effectifs et activités, répartis au sein du Service Gaz de GRDF et des Fonctions Centrales d'Enedis. Pour ce qui est de l'UONRH-MS, la partie Contrat de Travail subira le même sort, alors que le domaine médico-social restera, pour l'instant, mixte au sein de l'Unité Médico-Sociale (UMS).**

Ce démixtage a été annoncé officiellement aux agents par les deux Directions en juillet 2021.

Le passage de ce dossier en CSE-C de GRDF et CSE-C d'Enedis a été arraché aux Directions lors de la Délégation Spéciale des deux CSE-C de février 2022. Cette instance est réunie lorsque la Direction aborde des sujets qui traitent de la mixité et donc du service commun ENEDIS-GRDF.

Arraché car la Direction n'envisageait de le présenter qu'au sein du CSE du Service Gaz et du CSE des Fonctions Centrales d'Enedis. Elle estimait en effet que cette instance n'avait aucune légitimité pour traiter ce point, car il n'y aurait aucune incidence sur le fonctionnement de l'entreprise. Pour elle, ce sujet aurait dû être discuté directement et rapidement au niveau du CSE du Service Gaz.

La posture de la Direction est plus que critiquable dans la mesure où l'information et la consultation du CSE Central de GRDF s'impose à deux titres :

- En application des dispositions de l'article L2316-1 du Code du travail et de l'article 9.1 de l'accord relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE de GRDF du 12 mars 2019. Dans la mesure où il s'agit bien d'un projet important, impactant la marche générale de l'entreprise qui est pilotée et décidée par la Direction Générale de GRDF.
- En application des dispositions de l'article 9.1 de l'accord précité et de l'accord collectif du 23 juillet 2010 puisque le projet présenté constitue bien une «réorganisation nationale déclarée» justifiant d'autant plus la consultation de l'organisme.



Lors du passage du dossier en Délégation Spéciale le 30 novembre 2021, les élus, n'arrivant pas à obtenir suffisamment d'éléments précis, ont voté unanimement le recours à une expertise afin de rendre un avis le plus éclairé possible.

En février 2022, lors de la présentation de leur rapport, les experts ont démontré le manque d'information des Directions envers les représentants du personnel et leur empressement à mettre en place le projet, quitte à bafouer les droits des agents. Les Directions se sont en permanence retranchées derrière le fait que les éléments seraient communiqués en CSE du Service Gaz et CSE des Fonctions Centrales.

Certaines organisations syndicales, dont la CGT, ont décidé de saisir la justice afin d'obtenir des Directions ces précisions. Elles ont été déboutées.



A l'issue de la Délégation Spéciale, les fédérations syndicales ont également décidé unanimement de saisir la justice pour faire valoir les droits des agents sur le respect et l'application des accords de réorganisation de juillet 2010 des deux distributeurs (<https://urlz.fr/isYo>). Ces accords spécifiques ont été mis en place pour répondre aux situations de réorganisations au sein des deux distributeurs et garantir un socle commun de droits aux agents. Cela s'était déjà produit, notamment pour les projets EOAI/Convergence qui signaient la fin des UCF.

Or, les Directions ont décidé d'imposer à la plus grande partie du personnel des UON l'article L1224-1 du Code du Travail (<https://urlz.fr/isXG>). **Cela a pour effet d'empêcher un agent de choisir son avenir professionnel et de le transférer**

unilatéralement à ENEDIS ou à GRDF sans qu'il ait à exprimer son souhait.
Là aussi, la justice a donné raison aux Directions en première instance. Une procédure en appel est en cours.

Sur l'insistance de la CGT, la Direction de GRDF a donc inscrit le projet TAC à l'ordre du jour du CSE-C du 19 mai 2022. Alors que nous espérions obtenir enfin les réponses et précisions attendues depuis la Délégation Spéciale, la Direction s'est contentée de fournir aux élus le même dossier que celui de la Délégation Spéciale en y ajoutant de très maigres compléments.

Or, nous demandons des précisions pour apprécier le devenir des agents, leurs futures conditions de travail et les charges de travail à venir au regard des effectifs.



Nous vous présentons ici une synthèse des débats. Nous vous invitons à vous rapprocher de vos syndicats ou élus de proximité pour toutes informations complémentaires.



Sur la partie RH

En premier lieu, et malgré nos demandes contraires, seules les personnes qui ne seront pas transférées en équipes constituées pourront choisir l'entreprise qu'ils rejoindront.

Sur les mesures d'accompagnement, **la Direction refuse d'inscrire dans le marbre la garantie que les agents conserveront l'ensemble de leurs droits et acquis, notamment en termes d'ATT.** C'est d'autant plus dommageable que d'autres projets les remettront en cause demain.

Les agents des UON sont mixtes et peuvent donc choisir l'accord le plus favorable entre celui d'Enedis et de GRDF, mais dans la réalité ce sont ceux d'Enedis qui leur sont imposés sous le prétexte fallacieux d'une soi-disant prépondérance des activités.

C'est pourquoi, en séance, nous avons demandé que les Directions présentent la totalité des accords des deux entités afin que les agents puissent faire un choix plus éclairé entre l'un ou l'autre des deux distributeurs. **La Direction a refusé laissant les agents seuls face à leurs interrogations.**



Quoi qu'il en soit, une fois le choix réalisé, aucun retour en arrière ne sera possible en dehors d'une éventuelle postulation. Ce choix aura des impacts importants notamment sur l'ATT, l'intéressement, la participation, les règles de mobilités ou de disponibilités. Mais aussi sur les mesures d'accompagnement, les mesures et évolutions salariales, les droits familiaux, les règles issues des accords d'entreprise comme l'égalité professionnelle, le handicap, la formation, le logement...

La Direction s'est engagée à fournir aux élus l'ensemble des textes en lien avec les réorganisations et les notes afférentes. Pour les obtenir, nous avons pris pour exemple le référentiel national accord réorg qui prend en compte la scolarité des enfants, les frais de garde des enfants, le célibat géographique, le prêt pour achat de véhicule et l'ensemble des mesures qui doivent s'appliquer.

Pour autant, la Direction a refusé de rentrer dans le détail reportant une fois de plus ses réponses au CSE-E du Service Gaz.



Les orientations stratégiques de l'entreprise

Nous n'avons retrouvé dans la consultation soumise pour avis des élus au CSE-C aucun élément qui aurait pu nous laisser penser, à la fin de l'année 2020, qu'une telle réorganisation allait arriver contrairement à ce que prétend la Direction.

Orientations environnementales

Comment la Direction peut-elle écrire que les orientations environnementales ont fortement influé sur son choix alors que la loi climat n'est sortie qu'un an après la décision de démixter les UON ?



Impacts propres à GRDF

Ils tiennent à peine sur deux pages qui, de plus, ne nous apportent que peu d'éléments. Il s'agit pourtant d'un projet restructurant pour l'entreprise.

Dialogue social

La Direction se targue d'avoir organisé plus de 30 bilatérales. Lorsque nous lui avons demandé quels points saillants elle avait retenu pour faire évoluer le dossier, elle nous a renvoyés vers les comptes-rendus de réunion non sans énerverment. Pour répondre différemment à cette question, il aurait fallu que la Direction retienne des demandes ou propositions des OS. Elle a préféré s'en tenir à la ligne près à son texte initial et négliger les représentants du personnel.

Questions sur les 4 entités UCN,OIT,SERVAL et UONRH-MS

Sur la définition du mode de calcul de la clé de mixité et la définition des besoins de GRDF

Tantôt la Direction précise que c'est lié aux activités, tantôt à la charge de travail (qu'elle ne nous fournit pas), ou encore au coût global du projet et même aux lignes de commandes à SERVAL.

Pour la CGT, peu importe les motifs alambiqués avancés par la Direction. L'important est de connaître le dimensionnement des équipes de travail au regard de la charge de travail réelle afin que les agents puissent la réaliser dans de bonnes conditions et en toute sécurité.

Nous avons demandé à échanger sur une base simple qu'est la charge de travail actuelle au périmètre des deux distributeurs et de la transposer dans le modèle de demain.

Les errements de la Direction risquent de générer le sentiment de ne plus rien comprendre à ce qui se passe tant pour les agents que pour les élus du personnel...



Sur les effectifs

Nous avons du mal à retrouver l'ensemble des emplois actuels dans la situation projetée. Les élus CGT ont pointé du doigt certains écarts entre les dossiers présentés en CSE des UON et le projet TAC. Pour exemple, sur le site de Mérignac de l'UONRH-MS, le Président du CSE des UON explique qu'il ne peut pas créer certains postes vacants car GRDF s'y opposerait. Dès lors, comment ne pas suspecter que la Direction profite du projet pour supprimer certains emplois et réaliser des gains de productivité ? Indépendamment d'éventuels gains de productivité, la Direction pourrait, dans le cadre du projet TAC, proposer ces postes à des agents qui solliciteraient être transférés sur des emplois en proximité chez l'un ou l'autre distributeur.



Sur les coûts financiers du projet

La Direction ne présente que des coûts financiers globaux. Pour seuls éléments de comparaison, elle ne communique que les chiffres de l'année N-1. Sachant que nous venons de connaître une période de crise sanitaire et désormais une crise liée à la guerre en Ukraine génératrice de flambée des prix, il est impossible d'évaluer l'impact financier du projet. Mais que la Direction recherche...



Pendant la période transitoire

GRDF va devoir supporter des coûts induits dans le projet et continuer à partager certaines charges qui résultent de la mixité. Nous n'avons sur ce point obtenu aucune réponse précise à nos questions.



Sur les risques psychosociaux

La Direction se retranche derrière l'enquête réalisée pour la Délégation Spéciale et n'avance que très peu d'éléments. Une fois de plus, elle renvoie le sujet au CSE du Service Gaz.



A l'O.I.T.

- Il existe toujours des postes en étoffement extinction issus de précédentes réorganisations en 2019, 2020 et 2021 pour la dernière (Chargés d'affaires IT). Que deviendront-ils ?
- Historiquement, tous les projets mis en place génèrent des pics d'activité. Dans le cadre du projet TAC, personne ne sait la quantifier.



Sur la transposition des emplois

Les élus du service GAZ présents en CSE-C ont alerté la Direction sur le manque de visibilité pour la transposition des emplois dans l'organisation de demain. A aucun moment la Direction ne souhaite rentrer dans le détail, renvoyant ici aussi à l'information-consultation du CSE du Service GAZ.

Pour résumer cette séance de CSE-C, la Direction a tout fait pour laisser les élus dans le flou en ne leur fournissant que des miettes en termes d'explications et de précisions.



Prochain CSE Central : jeudi 23 juin 2022



csec-grdf.fnme-cgt.fr



@CseCCGTGRDF



@CseCCGTGRDF