

## Actualités

- Attentat d'Arras
- Vigipirate urgence attentat
- Mesures salariales



## Ordre du jour

- ① Jeux Olympiques Paris 2024
- ② Projet de Transformation des Achats Approvisionnements
- ③ Politique Sociale : Rémunération
- ④ RSAFE VSR mono opérateur
- ⑤ Bilan Maintenance et bilan ASP

La délégation CGT a appris en cours de séance l'agression de deux agents de GRDF survenue la veille. Elle a interpellé la Direction :

« Monsieur Le président,

*Nous apprenons ce matin que deux agents de la région Sud-Est ont été agressés hier dans le cadre de leur activité professionnelle. L'un a été choqué moralement et le deuxième a été agressé physiquement. Il a reçu des coups et est actuellement en ITT pour 3 jours.*

*Nous vous avons alerté dans notre déclaration liminaire sur ce que GRDF met en place dans le cadre du plan de vigilance attentat décidé par le gouvernement il y a quelques jours.*

*Nous savons qu'en cette période compliquée, les agents des services publics sont fortement exposés à de nombreux risques d'agression.*

*Nous vous demandons de prendre immédiatement toutes les mesures qui s'imposent pour la sécurité de nos agents et en particulier ceux qui interviennent sur le terrain. »*

La délégation CGT au CSE-C de GRDF souhaite un prompt rétablissement aux deux victimes et les assure de tout son soutien.

En introduction de séance, la délégation CGT a lu la déclaration liminaire consultable ici :





## ① Mobilisation opérationnelle pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

Sur ce sujet, contrairement à Enedis où un accord a été signé entre les Organisations Syndicales et l'employeur, la Direction de GRDF a fait le choix d'une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE). Les dispositions qu'elle prend s'appliqueront du 1er juillet au 15 septembre 2024.

La principale région impactée est l'Île de France. Pour les régions Nord-Ouest, Centre-Ouest, Sud-Est et les Fonctions Centrales, les impacts seront faibles, voire nuls.

La Direction présente sa note RH d'accompagnement et demande aux élus au CSE-C de rendre un avis. A date, elle indique qu'elle n'a pas plus d'éléments sur d'éventuelles modifications d'organisations puisqu'elle ne dispose pas de tous les éléments.

Elle annonce cependant les dispositions suivantes :

- Les agents volontaires ne prendront que 10 jours de congés pendant les 9 semaines concernées et signeront une convention individuelle.
- A la demande des managers, des horaires de travail pourront être décalés mais la Direction ne fournit pas plus de détails.
- Une entraide régionale pourra être activée sur la base du volontariat si, dans les régions impactées, le nombre de volontaires n'est pas suffisant.
- Les agents volontaires percevront une compensation financière de 600 € brut s'ils ne sont pas cadres ou cadres intégrés. Les cadres en RCTD percevront, eux, une compensation de 300 euros brut minimum.

- Les frais de garde pourront être pris en charge à hauteur de 100 euros dans la limite d'une seule semaine. Cette somme sera majorée de 50 euros pour les enfants de moins de 3 ans et/ou en situation de handicap.

**La délégation CGT n'a pas pris part à ce vote puisque la Direction a choisi d'en passer par une Décision Unilatérale de l'Employeur et qu'il n'y a pas eu de négociation sur le sujet.**

L'impact des Jeux Olympiques et Paralympiques sera minime sur nos infrastructures et les pouvoirs publics n'ont effectué aucune demande à GRDF.

Pour la CGT, les dispositions de la Direction semblent donc disproportionnées, notamment en ce qui concerne les congés d'été qui impactent l'ensemble de la famille. De plus, au regard de ces mêmes contraintes, les compensations financières nous semblent sous-évaluées.

Enfin, bien qu'elle ait utilisé plusieurs fois en séance la notion de volontariat, celle-ci n'est pas mentionnée dans la note. Les élus CGT seront vigilants quant à son application.

Vous pouvez retrouver notre déclaration lue en séance [ici](#)





## ② Projet de Transformation des Achats Approvisionnement

Nous déplorons une fois de plus que, dans le processus des Instances de Représentation du Personnel, les organisations syndicales n'aient pas été consultées à chaque étape du projet. Elles l'ont seulement été juste avant sa mise en place.

Cette nouvelle organisation nous inquiète. En effet, nous craignons que l'accroissement de ces activités d'achat et d'approvisionnement n'augure rien d'autre qu'une externalisation encore plus importante des prestations jusqu'ici réalisées par GRDF.

Les CSE concernés en région seront consultés.

Les élus CGT sont à votre disposition pour répondre aux questions que vous vous poseriez sur ce dossier.



## ③ Politique Sociale - Rémunération

Ce sujet fait partie du dossier sur la politique sociale de l'entreprise pour lequel les élus au CSE-C doivent rendre un avis global.

Dans le document présenté en séance, la Direction ne fait pas état du passé. Cela ne nous permet donc pas de réaliser des comparaisons, ni d'avoir une visibilité sur les évolutions hormis pour les agents présents sur 5 ans. Mais cela ne reflète pas les évolutions des salaires moyens.

Concernant la promotion, nous constatons une stabilité du nombre de passages d'agents du collège Maîtrise vers le collège Cadre et une augmentation du passage d'agents d'Exécution vers le collège Maîtrise. En termes de changements de GF, le taux repart à la hausse en 2022.

Sur cet item, selon la Direction de GRDF, 53,5% des agents ont bénéficié d'un changement de NR en 2022. Or cette donnée est biaisée puisque GRDF y a intégré les bénéficiaires du NR Bas salaire de janvier 2022 et les NR hors contingent qui, par définition, ne doivent pas entrer dans le calcul de l'ancienneté dans le NR. Nous avons donc demandé que ces données soient revues afin qu'elles reflètent la réalité.

Au niveau des parcours professionnels, on constate qu'entre 2019 et 2022, soit sur 3 ans, 61,5% des agents n'ont pas changé de GF. Cela pose la problématique des évolutions de carrière et des parcours professionnels à GRDF et de la manière dont l'entreprise fait évoluer

son personnel.

Toujours selon la Direction, les salaires fixes ont augmenté de 3,9% en 2022. Mais, en analysant les données sur la rémunération fixe, on se rend compte qu'en 2022 pour les agents d'Exécution, la part du salaire fixe ne représente plus que deux tiers de leur rémunération globale. La part du salaire fixe perd donc du terrain au profit de la rémunération variable. Cela pose donc la question de la pérennité de la rémunération et, in fine, du montant des pensions une fois en retraite.

S'agissant des cadres supérieurs et dirigeants, et malgré nos demandes récurrentes année après année, les éléments sur leur rémunération ne nous sont toujours pas communiqués alors que c'est une obligation

Selon le bilan social, on constate que le salaire des 10 premières rémunérations a augmenté de 5% alors que pour l'ensemble des agents, l'augmentation moyenne est de 3,57%. Qu'est ce qui justifie cette différence ?

La direction nous informe qu'elle nous fera parvenir ces éléments pour la séance du CSE C du mois de novembre 2023.





## ④ RSAFE VSR Mono Opérateur

La Direction nous présente un dossier qui va lui permettre de réduire une fois de plus les effectifs.

C'est aujourd'hui au tour du VSR, Véhicule de Surveillance Réseaux, pourtant outil majeur pour la sécurité industrielle, d'être mis à mal. A son bord, deux agents : un conducteur et un opérateur.

Le premier a pour responsabilité, comme tout conducteur, d'amener sa voiture d'un point A à un point B en évitant véhicules, piétons, vélos, trottinettes mais avec la particularité de ne jamais dépasser les 30Km/H. Le second, lui, doit guider son collègue à travers les méandres des rues tout en s'assurant que l'intégralité du réseau est surveillée et que les potentielles fuites sont correctement notées.

Mais ça, c'était avant.

Avec RSAFE, il n'y a plus qu'un seul opérateur à bord du véhicule. La Direction lui impose dorénavant de conduire en étant vigilant à tous les obstacles tout en ne dépassant pas les 30Km/h, mais aussi en s'assurant

que le réseau est intégralement surveillé et, bien sûr, en n'oubliant pas de noter chaque détection de gaz.

La Direction ajoute qu'il faut effectuer toutes les manipulations à l'arrêt mais sans que le logiciel soit bloquant et en omettant que la plupart du temps, les arrêts se feront en warning et en double file...

La Médecine du Travail, elle-même, émet des réserves concernant la multitude de tâches à réaliser et la charge mentale que cela représente.

La CGT restera vigilante sur le sujet et tiendra la Direction pour responsable de tout incident routier survenu avec ce nouvel équipement.



## ⑤ Bilan Maintenance et Bilan ASP

La délégation CGT est surprise par le choix de la Direction de réunir plusieurs dossiers en un. Le dossier laisse apparaître que la Direction a fait le choix d'externaliser certaines activités qui sont désormais traitées par des prestataires ou réalisées par des drones ou des véhicules autonomes.

Cela nous fait craindre un risque de perte de savoir-faire et de compétences sur les activités cœur de métier.

De plus, ces choix d'externalisation obligent les techniciens à travailler en flux tendu en termes d'activités. La moindre absence de l'un d'entre eux peut mettre un service en difficultés.

Réinternaliser des activités permettrait non seulement de maintenir les compétences en interne, mais aussi d'embaucher.

Enfin, la délégation CGT s'inquiète des conséquences de nombreux changements d'organisation qui impactent négativement le travail des agents (taille des ZEPIG, sites de travail en dehors de ces mêmes ZEPIG...).



Prochain CSE Central : jeudi 16 novembre 2023

