

Actualités

- Avenir de GRDF
- Allongement de la durée de vie technique des CICM
- SCM (ex-Serval)



Ordre du jour

- ① Mise en œuvre de l'outil SIMED
- ② Situation économique et financière :
Plan triennal d'investissements
- ③ Politique sociale : bloc diversité, bloc
conditions de travail et emploi

En introduction de séance, la délégation FNME-CGT a fait lecture d'une déclaration liminaire.

① Mise en œuvre de l'outil SIMED

Le remplacement de l'outil MEDISIS est attendu depuis longtemps par les Services de Santé au Travail. En effet, celui-ci, en plus d'être obsolète et peu ergonomique, n'est plus conforme aux nouvelles réglementations.

Pour autant, la FNME-CGT ne peut se contenter d'un simple dossier qui présenterait l'outil SIMED comme la solution incontournable à tous les problèmes. Dans celui qui nous a été présenté, aucun élément concret ne garantit la sécurité et la confidentialité des dossiers médicaux à part l'habituel « faites-nous confiance » de la Direction ou le fait que les prestataires (concepteur, hébergeur) choisis sont les mêmes qu'avant ou sont des professionnels certifiés...

Que penser alors de la **condamnation de l'hébergeur par la CNIL à 800.000 € d'amende pour traitement sans autorisation de données médicales ?**

En termes de sécurité, qu'est-ce qui est mis en place pour lutter contre la cybercriminalité ? Pourtant, nous savons tous que des hôpitaux et des centres hospitaliers pourtant réputés et certifiés sécurisés ont subi des cyber-attaques qui ont abouti à la diffusion et à la destruction de dossier médicaux...

Ajoutons à cela que de nombreux documents ou informations sont manquants : quid du cahier des charges, des coûts, des Conditions Particulières d'Achats, des résultats à des test/audit SI, de l'Analyse d'Impact pour la Protection des Données ?

Aucun REX n'est fourni. Aucune présentation de l'outil n'est réalisée. Le projet est piloté par EDF-SA mais rien ne nous est transmis sur leur politique SI, ni sur leur registre RGPD. Que contient la déclaration CNIL qu'ils ont dû effectuer ?





Quid de la convention RGPD qui doit lier GRDF et EDF ? Quel a été l'avis des Instances Représentatives du Personnel du groupe EDF ?

D'ailleurs, dossier après dossier, la Direction de GRDF nous démontre sa volonté de détruire le Service Commun Enedis-GRDF et de se défaire de ses liens avec EDF-SA. Mais, cette fois, GRDF décide de ne pas suivre ENGIE. Pourquoi ???

De plus, ce nouvel outil donne un accès aux RH/Manager et aux agents. Même s'il semble limité, cela ajoute de possibles failles de sécurité supplémentaires. C'est aussi et surtout contraire à la réglementation qui n'autorise qu'aux SST l'accès et la responsabilité des dossiers médicaux !

Dans l'application, l'accès au planning par les RH/manager risque de créer de l'ingérence, voire de l'objectivation de l'activité des médecins et remettre en cause leur autonomie et indépendance.

Il est également à noter que SIMED ne reprend pas toutes les rubriques obligatoires dans la constitution du dossier médical. Cela va renforcer l'invisibilité des expositions aux risques professionnels.

Enfin, lors du transfert de son dossier, l'agent recevra une information par mail pour lui demander son autorisation. S'il ne répond pas sous 15 jours, le transfert sera considéré comme accepté. Quid des congés, absences pour maladie, invalidité, etc.. ?

Nous ne pouvons donc pas donner un avis éclairé. Nous avons demandé un report d'avis, le temps d'obtenir l'ensemble des informations et documents manquants pour nous garantir la sécurité, la confidentialité, et le respect de la réglementation afin de protéger au mieux l'intérêt des agents et des Services de Santé au Travail.



Avant d'entamer le point 3 inscrit à l'ODJ, les membres FNME CGT ont interpellé la direction par le biais d'une résolution afin que l'employeur convoque une séance du CSE C EXTRA sur les impacts liés au projet d'entreprise, les prochaines réorganisations comme «performance acheminement», les décisions stratégiques et économiques, que vont avoir sur nos activités DR et DCT, sur l'attractivité de l'entreprise ainsi que sur nos emplois.

Seule la CFDT a été en accord avec notre demande.

La CFE CGC et FO n'ont pas souhaité se joindre à notre demande de CSE-C extraordinaire. Celle-ci n'a donc pas pu être imposée à l'employeur.

Nous déplorons la position de ces deux organisations syndicales dans un contexte où l'avenir de l'entreprise est plus que sombre.

Nous ne laisserons pas tomber et ne baisserons pas les bras. Nous allons tout faire pour que ces sujets soient abordés en CSE-C afin de garantir nos droits et nos emplois.

Prochain CSE Central : jeudi 10 octobre 2024

