

## Actualités

- Avenir de GRDF



## Ordre du jour

- ① Mise en œuvre de l'outil SIMED
- ② Politique sociale : Bloc Diversité et Bloc Conditions de Travail et Emploi
- ③ Actualisation du Plan Emploi

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

### ① Mise en œuvre de l'outil SIMED

Lors du CSEC du 19 septembre 2024, nous avons demandé le report d'avis sur ce dossier car de nombreux éléments manquaient et nous souhaitons une présentation visuelle de l'application, notamment des parties RH et Agents. Pensant nous rassurer, ainsi obtenir son avis et mettre en œuvre son projet, la direction nous a remis une multitude de documents.

Mais à la lecture des documents, **nous sommes encore plus inquiets et les réponses de la direction sont incompréhensibles :**

- **Le cahier des charges remis date de 2022** et ne prend pas en compte les dernières mises à jour des décrets réglementaires (suivi des expositions, transcription des données et accès aux dossiers uniquement par les SST).
- Les fiches navettes RGPD indiquent une multitude d'informations à collecter et à renseigner par les RH ou SST dans les dossiers qui sont pour nous illégales (appartenance syndicale/politique/religieuse, origine raciale/ethnique, pratique et orientation sexuelle, données de connexion et génétique, ... ). **La déclaration CNIL date de 2015 !**
- Les certifications de l'Hébergeur COGEDIM remises datent de 2015, 2017 ou 2019. Or, **en 2023, la Sécurité Sociale a dénoncé le contrat qu'elle avait avec elle pour usage illicite de ses données et en septembre 2024 la CNIL a donné une amende de 800K€ à COGEDIM pour traitement sans autorisation !**

Nous nous interrogeons également sur la garantie de l'hébergement en France (Paris et Toulouse) par la Direction alors que des datacenters se trouvent aussi aux USA, en Inde et en Asie ?

La Direction nous affirme que le cahier des charges a été mis à jour depuis. Pourtant, **l'outil SIMED ne respecte toujours pas la nouvelle réglementation.** Elle nous indique aussi que les fiches navettes RGPD ont été mises à jour et paramétrées sans ces données illicites et que la société SOGEDIM a mis à jour ses protocoles suite aux derniers déboires. Mais elle ne peut pas nous donner les nouvelles versions car soit elles sont confidentielles soit elle ne les a pas (propriété d'EDF).





Malgré nos demandes nous n'avons pas eu accès aux éléments suivants : Conditions Particulières d'Achat, résultats des tests de sécurité/audit, analyse d'impact pour la protection des données, REX, politique SI et registre RGPD d'EDF, nouvelle déclaration CNIL.

Malgré cela, pour la Direction, tout est conforme.

Le dossier est loin d'être rassurant avec les documents remis, et nous interroge surtout sur :

- La gestion des expositions aux risques professionnels,
- Le respect de la réglementation avec l'accès, même limité, des dossiers à des tiers aux SST,
- La sécurité des données,
- Le choix de l'hébergeur,
- Le paramétrage possible de l'outil qui ne respecterait plus la RGPD,
- La relation future avec le groupe EDF qui a la main mise sur le dossier,

- La considération pour acceptation du transfert du dossier médical en cas de non réponse du bénéficiaire, plutôt que de transférer son dossier uniquement si le bénéficiaire l'autorise !

**Nous avons proposé une expertise afin d'approfondir tous ces points « troubles » du projet avant sa mise en place.**

**Les autres OS se sont une nouvelle fois associées pour voter contre cette expertise à la majorité. Pourtant ils avaient les mêmes interrogations et remarques que la CGT...**

Ils permettent, par leur avis positif (CFDT et CFE-CGC), ou négatif (FO), à la Direction de mettre en œuvre son projet dans l'état et malgré toutes les zones d'ombre.

**Nous allons donc interpeller la CNIL, la DREETS et les autorités compétentes afin de faire respecter la réglementation et le droit des agents.**

## ② Politique Sociale : Bloc Diversité et Bloc Conditions de Travail et Emploi

Lors du CSE-C du 10 Octobre dernier la Direction nous a présenté pour information le dossier Bilan Social. Il sera ensuite examiné pour avis le 21 Novembre 2024.

**Sur le volet Egalité Professionnelle Femmes/Hommes :**

- **Des écarts subsistent en termes d'accès à la formation.** Dans les métiers techniques, avec une population masculine plus importante, les agents suivent des cursus de formations dites "obligatoires" pour le maintien des compétences et des habilitations. Cela peut justifier certains écarts. Nous souhaitons qu'il y ait une réelle volonté d'ouvrir l'accès à la formation sur les autres domaines aux populations féminines et masculines.

autres domaines aux populations féminines et masculines.

**• Le taux de féminisation doit être amélioré**

**Sur le volet Handicap :**

- **Des écarts existent toujours surtout sur l'accès à la formation.** Tout doit être mis en œuvre au niveau logistique pour que cette population d'agents puisse participer de manière inclusive à ces sessions tel que cela est prévu par "l'Accord Handicap" signé en 2023 entre la Direction de GRDF et les Organisations Syndicales.

- Nous avons demandé une analyse précise du nombre d'agents de plus de 50 ans en situation de RQTH qui sont pris en compte pour une valeur de 1,5 agent dans la déclaration BOETH nationale.

**Les effectifs :**

**Nous observons une baisse constante des effectifs** depuis ces dernières années plus forte encore dans le collège Exécution l'année dernière.

La Délégation CGT craint que cette tendance ne s'accélère dans les prochaines années avec l'application des Orientations Stratégiques de GRDF, du Plan Emploi à GRDF et des projets « Performance ».

**Sur l'Action Logement :**

La Délégation CGT déplore qu'aucune communication n'ait été faite sur l'arrêt de l'aide mobilipass. Nous déplorons que peu d'agents bénéficient des différents dispositifs existants faute de les connaître.

L'adage dit que l'ignorance est une bénédiction. La Délégation CGT dit que **les conquits sociaux ignorés par les agents sont des bénéfices pour les actionnaires.**



**Venez rencontrer les militants CGT pour vérifier que votre situation est en cohérence avec la Politique Sociale de GRDF.**





### ③ Actualisation du Plan Emploi

En Décembre 2023, la Direction présentait au CSE-C une trajectoire emploi 2023-2027 plutôt favorable, en attente de l'ATRD7 et d'ajustements qui pourraient en découler.

Depuis, ses annonces de décisions de « performance » qu'elle associe à l'ATRED7 sont inquiétantes.

La FNME-CGT, soutenue uniquement par la CFDT, a réalisé une alerte lors du CSEC de septembre. La direction a enfin entendu notre demande et présente au CSE-C ce 10 octobre son adaptation de la trajectoire emploi jusqu'en 2027.

Force est de constater que **les fameux dossiers « Performance » vont fortement impacter l'ensemble des DR et des DCT**, à commencer par l'acheminement, sans que la direction ne revoie ses orientations stratégiques à court terme. **Des feuilles de route de performance ont été demandées aux régions pour décider de restructurations à venir.**



L'opacité reste de mise. La direction ne répond pas à nos questions. Elle explique à qui veut l'entendre que la stratégie n'a pas changé avec la mise en place de l'ATRD 7 et que les orientations restent les mêmes. Nous en doutons très fortement.

Alors que ces sujets portent quand même sur nos emplois et l'avenir de l'entreprise, le Président du CSE-C n'a laissé les débats se dérouler que pendant à peine 40 minutes comme si pour lui tout avait déjà été vu avec le secrétaire sur des démarches en cours.

Suite à cela, deux résolutions ont été proposées au vote de l'instance.

Une par la CFE CGC (déjà discutée avec le président) proposait un complément d'expertise libre sur

la politique sociale par le cabinet d'expert qui accompagne actuellement le CSE-C.

**Une autre résolution proposée par la CGT permettait de réaliser une expertise beaucoup plus contraignante pour la Direction avec obligation de fournir de nombreux éléments et détails.**

En effet, à la CGT, nous considérons qu'au vu des volumes affichés dans les documents et d'éléments plus inquiétants qui nous parviennent, la Direction ne peut pas se contenter de saucissonner l'ensemble des réformes qu'elle va mener.

**La CGT a engagé au-delà de l'entreprise une démarche auprès des élus politiques au national et local mais aussi auprès des médias pour obliger GRDF à être transparente vis à vis du personnel et des élus de la nation.**

Chaque organisation syndicale a une vision et une approche différentes de ce dossier. Mais pour la FNME-CGT, **les réformes et restructurations à venir vont être**

**bien plus importantes que certains ne le pensent.**

Or, avec la résolution proposée par la CFE-CGC, la Direction n'aura aucune obligation de fournir des éléments, et surtout pas sa volonté réelle de PERFORMANCE qui n'aboutira qu'à de la productivité sur la masse salariale, l'immobilier et les conditions de travail.

Les autres Organisations syndicales ont préféré voter l'expertise libre proposée par la CFE-CGC qui ne permettra pas forcément d'obtenir l'ensemble des éléments demandés.

Les élus FNME-CGT au CSE-C de GRDF se sont abstenus pour les raisons évoquées.

**Prochain CSE Central : Jeudi 21 novembre 2024**

