

## Actualités

- Avenir de GRDF
- Maintenance et sécurité des réseaux
- Négociation Mesures Salariales
- Répression syndicale à GRDF



## Ordre du jour

- ① Politique Sociale : Bloc Rémunérations
- ② Projet GOTAM
- ③ Politique Sociale : Bloc Formation et Alternance

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

## ① Politique Sociale : Présentation du rapport d'ensemble des rémunérations et recueil de l'avis global sur la politique sociale

La délégation FNME CGT a mis en avant ses **préoccupations majeures concernant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'inclusion des personnes en situation de handicap et les conditions de travail à GRDF.**

Nous appelons à promouvoir la féminisation des métiers techniques et à renforcer l'application de l'accord sur le handicap.

Nous avons exprimé à nouveau nos **inquiétudes sur la mise en place du nouveau "Plan Emploi" ainsi que sur les projets « Performance »** qui fleurissent. Leurs impacts sur les conditions de travail et les RPS qui pourraient en découler vont être nombreux.

Enfin, nous demandons **plus de transparence sur les rémunérations des cadres dirigeants**, en lien avec la directive européenne adoptée récemment.

**La délégation FNME-CGT a émis un avis négatif sur l'ensemble de la politique sociale à GRDF.**



Retrouvez notre avis motivé ici  
**Le CSE-C a rendu un avis défavorable**  
**(8 avis favorables, 15 avis défavorables, 2 abstentions).**





## ② Projet GOTAM, pour information

La Gestion Optimisée et Transverse des Actifs et de la Maintenance permettra de **fusionner deux applications** qui sont utilisées par de très nombreux métiers des Directions Réseaux : Berg, DIEM, APPI, Bex, Ingénierie.

Elles sont même un incontournable au sein des AI.

Actuellement, la **gestion du Patrimoine** que les concédants confient à GRDF (qui n'est propriétaire que des compteurs) **et sa maintenance** (jetez donc un œil à notre déclaration liminaire ...) se pilotent au travers d'une application dont le nom ne vous est pas inconnu : GMAO.

Très lié à la GMAO, son cousin CIAM inclut, quant à lui, le **pilotage des activités liées aux incidents CII** (dépannages, ISG, réparations...).

Reste que ces environnements devenus vieillissants et peu fiables obligeaient bien des utilisateurs à des contournements. De plus, le SAV de GMAO (sous licence SAP) s'arrêtant en 2026, il était temps de développer un nouvel environnement.

Force est de constater que ce projet semble solidement tenu par un **porteur de projet efficace. Mais surtout, la présentation a démontré que bien des irritants qui polluent les utilisateurs vont être réglés.** Il faut dire que ces derniers ont été associés à cette co-construction, ça y joue forcément !

GRDF y a mis aussi les moyens : 20 M€ et 2000 heures de formation pour basculer et sécuriser 250 millions de données requêtables !

La FNME-CGT s'inquiète notamment de **l'efficacité des tablettes PIXI** avec ce gros morceau GOTAM malgré la promesse de régler le calvaire des transferts de pièces jointes lors des visites. Nos élus ont pointé une autre réserve en ciblant le déploiement qui a déjà subi plusieurs reports.

Le **lancement** est, cette fois, prévu **début février 2025** avec une phase pilote sur la DIEM Alda (Sud-Est). **Les autres DIEM basculeront au fil de l'eau d'ici 2026.**

**Pour la délégation CGT, ce projet SI majeur mérite d'être débattu en CSE-E dans chaque région.**

## ③ Politique Sociale : Bloc Formation et Alternance - Plan de développement des compétences 2025

Le Plan de Développement des Compétences 2025 de GRDF est essentiellement une réponse au projet d'entreprise "Mission Décarbonation". Les projets qui y occupent une très large part sont **GOTAM et PETRA** pour la Direction Technique Industrielle, **HORIZON 2025** (nouveau SI Paye) et **OMEGA**.

Ce PDC 2025 se base sur les effectifs à fin août 2024 soit 11 553 salariés (10966 statutaires et 587 non statutaires). Il prévoit un **volume moyen de 24 heures de formation par stagiaire** et représente un coût financier total de **49 millions d'euros**.

Le volume des heures de formation est en **baisse de 60 %** par rapport à 2023. Interrogée, **la Direction répond qu'elle doit réaliser des économies dans tous les domaines.** Gageons que les économies réalisées sur la formation seront réinjectées dans les mesures salariales.

Par ailleurs, nous avons de nouveau insisté sur la problématique d'évolution dans certains métiers. Cet effet de plafonnement aboutit aujourd'hui à **voir des agents qui ont plusieurs années d'expérience classés au même niveau que les nouveaux embauchés.**

Prochain CSE Central : Jeudi 12 décembre 2024

