



CCE de GrDF

COMPTE RENDU CFDT

CCE du 7 juillet 2016 présidé par Monsieur Patrick Bonneau

Bilan social de GRDF ce sera stop ! ... et encore !

Ce CCE devait permettre de dresser un bilan social réputé vrai et sincère grâce à l'intervention des experts mandatés par le CCE...encore fallait-il que les chiffres fournis par la direction soient conformes à la réalité ! D'où l'issue prévisible de cette confrontation, une invitation à répondre aux questions restées dans l'ombre et à revenir présenter une nouvelle copie devant les élus. Par ailleurs, le débat portant sur le bilan et les perspectives de l'apprentissage à GRDF, très vendeur si l'on s'en tient aux termes et effets d'annonces de la direction, méritait lui aussi que l'on s'y arrête, si ce n'est avec scepticisme, du moins avec un peu d'esprit critique : ce qui fut le cas !... de quoi donner une séance soutenue !

Déclarations liminaires de la CFDT:

Un dialogue social loin du compte

Comme elle l'avait annoncé lors du comité de suivi de l'accord réorganisation du 26 janvier dernier, la CFDT a accepté de revenir à la table des concertations EOAI suite au cce du 14 avril. La mise en place des six premiers pilotes en avril nous a donné l'occasion de vous faire part régulièrement de différents écarts, qu'ils soient d'ordre organisationnel ou RH, constatés sur telle ou telle région. Si la mise en place d'un comité de suivi parallèle à celui de l'accord réorg nous paraît de nature à améliorer le dialogue social en région, nous apprécierions de pouvoir retrouver communauté de positions entre ce que nous dit le national et la traduction concrète faite par certaines directions réseaux. Curieusement, l'accompagnement RH du projet est toujours matière à interprétations... défavorables aux agents concernés évidemment. Étonnez-nous s'il vous plaît ! Si ce constat devait durer, La CFDT redemanderait dès septembre la convocation du comité de suivi de l'accord réorganisation, avec nouvel arrêt des concertations en l'attente de résultats concrets. GRDF nous a présenté la semaine dernière sa démarche Reconnaissance. Ce projet sera prochainement présenté à l'ensemble des salariés. Afin de se faire une opinion motivée sur ce projet, la CFDT observera concrètement, par exemple, comment cette notion de reconnaissance se manifeste vis-à-vis des agents qui prennent l'astreinte de manière autonome dans la région sud ouest. Cette reconnaissance systématique, arrêtée nationalement n'est toujours pas suivie d'effets, malgré la réponse en DP de cette région. Pour la deuxième année consécutive, l'enquête « c'est à vous » fait apparaître que la reconnaissance, financière, est l'attente prioritaire des salariés de GRDF. Pour la deuxième année consécutive, les communications des directions régionales ou nationale occultent totalement cet item. Doit-on y voir un signe prémonitoire ?

Qui met en péril le projet EOAI ?

Monsieur le Président, j'ai bien peur de devoir partager hélas, le scepticisme manifesté par mon collègue... Il y a peu, le 25 février exactement, vous nous convoquiez, mon collègue RS CGT et moi-même en présence du Délégué aux Relations sociales, pour nous demander si la CFDT et la CGT avaient décidé de bloquer le projet EOAI - selon vos dires - essentiel pour l'entreprise. Je vous avais alors assuré que la CFDT était prête à jouer le jeu du dialogue social, aux conditions définies au sein du CCE avec l'équipe projet EOAI pour que les échanges restent conformes et sincères aux engagements nationaux. Nous serions tentés aujourd'hui d'inverser la situation et de vous demander si vous avez donné mandat à certaines de vos unités, de tout faire pour que le projet EOAI soit à nouveau bloqué et mette par ailleurs en péril toutes concertations et négociations à venir. Car si nous nous référons à la situation en Rhône Alpes Bourgogne et peut-être ailleurs, nous nous demandons si la provocation n'est pas devenue la priorité du moment pour certains dirigeants dont l'esprit d'indépendance ...d'aventure devrait-on dire, échappe au nécessaire cadrage de la direction nationale.

... / ...



Suite de la déclaration liminaire

Ainsi, malgré nos remarques répétées, le directeur réseaux dans cette région persiste à nommer prioritairement des techniciens référents, méconnaissant les possibilités que lui offrent les descriptions d'emplois définies dans le cadre du groupe de travail ad hoc, les Techniciens Spécialisés gaz étant de véritables raretés sur ce pilote. De même son collègue de la DCT décide dans les tous derniers jours de juin, de faire informer par courrier, des agents travaillant en réduction Collective du Temps de Travail, que leur horaire est désormais invalide au 1er juillet et qu'ils vont devoir se déterminer pour une autre organisation du temps de travail. Que dire de la manière, inadmissible, de communiquer une telle nouvelle, au mépris des délais et au mépris aussi des conditions réglementaires d'organisation du sondage au sein de l'équipe de travail. Autant vous dire que nous irons très loin pour obtenir le droit des salariés dans cette affaire. Qu'espérez vous construire dans un tel état d'esprit ? Comment avoir l'adhésion des agents sur le projet EOAI dans un environnement managérial aussi incohérent ?

Fonctionnement du CCE

Deux questions regardant le fonctionnement du CCE se posaient. D'une part la nécessité de re-fixer une date au CCE de novembre prévu la semaine des élections, qui finalement aura lieu le 9 novembre et d'autre part la proposition faite au CCE, de participer dans le cadre d'une manifestation sur la transition énergétique et sur les 70 ans du service public de l'énergie, à une intervention lors de la Fête du journal "L'Humanité". Cette proposition a été retenue, la CGT et FO, votant pour, la CGC s'abstenant et la CFDT votant contre.

1- Bilan Social de GRDF - POUR AVIS - Avis non prononcé.

Après avoir entendu la direction présenter un bilan qu'elle voulait flatteur et les experts de l'organisme qui interrogeaient les lacunes de celui-ci, les imprécisions et les non réponses, les élus ont demandé une interruption de séance et se sont ensuite manifestés par la lecture d'une résolution du CCE soumise au vote.

Résolution du CCE

L'article L2323-22 du code du travail indique : « Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes ». « Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise ». Dans la déclaration D42 qui est bien plus détaillée que le bilan social 2015 il apparaît bien l'année écoulée mais pas les deux années précédentes. Force et de constater qu'une fois encore la direction n'a pas respecté le code du travail notamment l'article L2323-22. Le dossier que vous nous avez communiqué sur le bilan social 2015 ne correspond pas à l'effectif réel puisqu'il ne traite que des parts gaz. Ce dossier aurait pu servir de point zéro pour le projet Evolution de l'Organisation des Activités d'Intervention (EOAI). Ce dossier n'est pas satisfaisant et manque de transparence sur : Les chiffres et les effectifs qui nous paraissent incomplets car limités à la part gaz, Le personnel extérieur qui n'est pas identifié malgré une augmentation exponentielle, Toute la partie UCF, USR, sur la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi, Les prestataires et les intérimaires dont on ne sait s'ils sont identifiés en part gaz, Le mécanisme de la répartition de la part gaz qui est différent de celui qui permet de construire l'intéressement pour les salariés mixtes, Les éléments de comparaison transmis dans les CE régionaux qui ne correspondent pas aux chiffres du bilan social national qui se base sur des Equivalents Temps Pleins (ETP) transcrits en parts gaz, Les changements de parts gaz qui ne sont pas



Suite de la résolution du CCE

renseignés dans le bilan social sur l'effectif au 31 décembre, L'appréciation d'évolution des effectifs région par région, L'impact sur l'emploi (-2,7 % depuis 2012) malgré l'intégration d'Energy Formation, des embauches à la DSI, etc... Le choix de l'augmentation significative (+ 21 % depuis 2012) du collège cadre en comparaison avec les agents d'exécution et de maîtrise qui sont remplacés par des salariés extérieurs, Les emplois en catégorie U, qui ne sont pas identifiés, Les emplois sans plage dont on ne sait à quoi ils correspondent.

Dans la loi Rebsamen, le législateur a regroupé l'ensemble des consultations sociales pour avoir une vision globale de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi dans l'entreprise. Nous vous rappelons que le champ de la mission du cabinet d'expertise est défini par le CCE et qu'il doit avoir accès aux mêmes informations que le commissaire aux comptes comme la loi le demande. Pour pouvoir donner un avis éclairé, nous exigeons la communication de tous les éléments et explications demandés par le CCE au titre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L 2323-15 du Code du travail. Dans l'hypothèse où la direction passerait outre ladite résolution, les membres du CCE de GRDF mandatent le secrétaire de l'organisme M. DALOT Thierry pour ester en justice le président de l'organisme devant les juridictions compétentes pour obtenir les éléments demandés dans la résolution.

Les élus du CCE votent Pour la résolution à l'unanimité.

3- Bilan alternance 2015 – perspective 2016 - (pour avis)

Déclaration de la CFDT

Le bilan présenté aujourd'hui met en avant l'augmentation du nombre d'alternants avec 670 stagiaires en 2015 contre 590 en 2014. Par contre les embauches issues de l'alternance par rapport au nombre global des recrutements est en très nette baisse 21,5% en 2015 contre 34,9% en 2014 Votre politique de recrutement axée sur la diversité est en demi-teinte, en effet le recrutement des femmes et des alternants en situation de handicap sont certes en progression depuis plusieurs années mais cette progression reste lente. D'ailleurs la part des femmes chez les alternants est en baisse sensible. Si notre entreprise se glorifie de ses accords égapro et handicap, la CFDT reste certaine que l'alternance demeure un bon levier pour respecter ces engagements. Le taux des résultats inconnus aux examens est en très forte progression et dans les explications que vous nous fournissez et nous vous citons « les difficultés à les identifier sont dues au service gaz et aux unités mixtes » La CFDT ne peut se satisfaire d'une explication qui revient à botter en touche. En ce qui concerne l'accompagnement vers l'emploi, le dispositif mis en œuvre depuis quelques années accuse une forte baisse dans le nombre d'alternants inscrits. Devons nous en conclure que ce dispositif n'attire pas les foules et qu'il devrait être amélioré ? Votre objectif pour 2016 est de poursuivre votre engagement mais en accueillant seulement 370 alternants contre 400 en 2015 avec une répartition plus importante pour les activités cœur de métiers. Vous priverez de nombreux alternants potentiels, de l'occasion de bénéficier d'un accueil dans notre entreprise. Que faites-vous de votre rôle sociétal ? Soulignons l'accent porté sur la création du titre « technicien réseau gaz » qui permet le recrutement prioritaire de ces alternants et pour la rentrée 2017 le diplôme baccalauréat professionnel « technicien réseau gaz » avec pour objectif de préparer les métiers de demain. La CFDT prend acte de ces éléments et donnera un avis négatif.

AVIS NEGATIFS : CFDT, CGT et FO ; AVIS POSITIF : CFE CGC.

Prochaine réunion du CCE le 22 septembre 2016

Vos interlocuteurs CFDT au Comité Central d'Entreprise :

Denis MONNIER : Titulaire,
Yann FONTENELLE : Titulaire
Françoise BEL-DUVERGER : Suppléante
Arnaud LECOSSOIS : Suppléant
Yves HERNANDEZ : Représentant Syndical

tel 06 08 55 81 36
tel 06 26 46 60 66
tel 06 67 23 33 06
tel 06 66 66 24 00
tel 06 66 29 49 44

