

En direct du CCE

24 SEPTEMBRE 2015

ERDF



Sécurité

La première partie de cette séance du CCE a été consacrée à un vif et long échange suite aux multiples accidents d'origine électrique ces derniers mois (+ de 20 depuis juillet !), dont 2 morts.



Pour la CGT les raisons de cette dégradation sont multiples, mais en la matière seuls les résultats comptent, et ils sont mauvais : la politique sécurité d'ERDF est en faillite. Ce qui incite la Direction à vouloir engager une démarche d'amélioration avec le concours des organisations syndicales.

La CGT assume déjà son rôle dans le domaine de la santé/ sécurité... Si elle est prête à aller au-delà dans une démarche commune

pour définir une nouvelle politique plus efficace, ce sera conditionnel : à la Direction de donner des gages immédiats marquant une réelle volonté de rupture... Car les nombreux exemples « mis sur la table » par les représentants CGT montrent qu'il y a une nouvelle fois un décalage entre les textes et intentions affichées au niveau national et les pratiques sur le terrain.

Une rupture, cela veut dire réorienter les modes de management pour que cessent enfin une approche uniquement « statistique » de la sécurité, les menaces, la répression, y compris en faisant jouer un « sale rôle » à l'encadrement qu'on incite à masquer une réalité souvent peu glorieuse.

Ce qui veut dire aussi accepter de se remettre en cause... Par exemple, alors que des solutions ont été proposées par la CGT, sur le plan technique, via le CCE et l'IND2S, la Di-

rection poursuit la pose des platines des concentrateurs LINKY malgré les multiples alertes sur le danger qu'elle fait courir aux agents ! Comment être crédible si cela continue comme si de rien n'était ?

La CGT demande un moratoire sur ce dossier, l'application des solutions apportées et que deux agents réalisent les interventions.

Ce qui implique de prendre en compte les revendications CGT portées depuis des années : réinstaurer la pratique des $\frac{1}{4}$ d'heure sécurité partout, de vrais ingénieurs sécurités dans les unités, autonomes de la ligne hiérarchique et avec de vrais pouvoirs, des préventeurs et normalisateurs, du matériel de qualité en stoppant enfin le moins disant dans le domaine des achats, etc.

Ce qui doit inciter à donner de nouvelles attributions à l'IND2S et renforcer dans son ensemble la filière CHSCT.

Bien entendu, la CGT ne



prétend pas pour autant l'entreprise au prochain détenir seule « la vérité » et des recettes miracles : cette question de la sécurité est complexe, transversale et ré-interroge aussi les organisations, les processus, l'emploi, les modes de recrutement, la formation... Sur ce dernier point, la mise en place de nouvelles écoles de métiers portée par la CGT est une solution pour améliorer l'acculturation des salariés.

La responsable du domaine santé/sécurité viendra présenter un REX de la politique de

l'entreprise au prochain CCE. Une séance spécifique de l'IND2S sera convoquée sur cette question le 05 novembre. En plus des membres et du Président de l'organisme, seront présents à cette réunion le Président du CCE et le secrétaire du CCE.



Position des autres OS : une absence dans un débat qui ne semble pas les passionner plus que cela... Des interventions en réaction à l'introduction du Président du CCE « à minima » se contentant de déplorer la situation « compliquée et bien triste », et se déclarant prêt à travailler sur le sujet (un renfort appréciable pour les élus CGT qui se démentent depuis des années sur ces questions). Elles n'ont guère de propositions sinon à se dire bien en phase avec les interventions CGT...

Emploi/ GPEC :

plus de monde...Mais pas au bon endroit !

Les effectifs d'ERDF continuent à augmenter, et cela devrait être le cas au moins jusqu'en 2017. 36516 salariés en 2014 soit +463, et une perspective 2017 de 37250 agents. Dans la période, au vu de la situation de l'emploi en France, et y compris dans la branche des IEG, la CGT s'en félicite.

Mais cette réalité masque une situation plus préoccupante, celle d'une répartition déséquilibrée entre les collèges puisque le collège cadres poursuit sa croissance démesurée (15% de l'effectif aujourd'hui contre 10% à la création d'ERDF en 2008 !) alors qu'il y a toujours moins d'exécutions (env.30%). Dit autrement, toujours plus de « barreaux » et toujours moins de « rameurs » alors que la charge de travail dans

les unités opérationnelles atteint un niveau critique...

La hausse du collège cadre ne peut s'expliquer uniquement par les besoins (réels) en expertise que nécessitent les grands projets (SI, LINKY, nouvelles technologies, etc.). C'est une tendance structurelle lourde.

Pour la CGT il convient donc de rééquilibrer rapidement les collèges pour arriver à des standards « normaux » pour une entreprise industrielle...C'est une nécessité pour que l'entreprise fonctionne correctement sur ses activités de base, pour assurer aux salariés des conditions de travail correctes et des évolutions de carrière « fluides », et enfin y compris pour redonner du sens à la notion d'encadrement avec le souci d'une réelle plus-value apportée à nos missions de service public.

En effet, cette exigence, c'est aussi redonner une importance au statut de cadre...Quel est le sens d'être cadre dans une armée mexicaine ??

La Direction : confirme que le taux actuel est « conjoncturel » et devrait à court terme rester stable. Pour autant, une réaffectation des effectifs sur les activités opérationnelles devra s'opérer en cohérence avec la politique industrielle de l'entreprise. Donc, le taux d'encadrement sur ce domaine va décroître à l'horizon de 4/5 ans, avec un objectif autour de 10/12 %. A noter aussi que les embauches se font maintenant sur le collège exécution à 50% et que cela devrait continuer.

La CFE-CGC : revendique le maintien du taux de cadres voire sa progression. C'est selon elle la condition d'une hausse des salaires pour les salariés (sic !).

Réaction de la CGT : une vision clientéliste de cette nature entraîne tout le monde dans le mur... Si la seule perspective d'une évolution de salaire, c'est le changement de collègue, alors demain, tous cadres ? Pour faire quoi, des tableaux Excel ??

Une entreprise qui dysfonctionne c'est une entreprise qui court à sa perte. Devra-t-on voir cet argument mis en avant par ceux qui veulent la fin d'ERDF service public national de la distribution pour qu'enfin on cesse de mettre les intérêts particuliers de court terme avant une réflexion collective ? C'est pourquoi la CGT est satisfaite de la réponse direction et attend de pouvoir

le constater enfin dans les faits...

Quant à la question de l'évolution salariale, outre que nous rappelons que la CGT appelle le 08 octobre tous les salariés à se mobiliser sur ce thème, sans voir la CFE-CGC à l'offensive sur cette question comme à l'accoutumée, elle ne peut se limiter à une reconnaissance individuelle liée à un changement de collègue, ni à l'accès au collègue cadre.

Il appartient à l'entreprise d'assurer un salaire « digne » pour tous les salariés, et une évolution salariale possible dans tous les métiers. Il n'est pas possible que la seule perspective de voir progresser son salaire soit conditionnée à un

changement de métier ou de collègue : à cette option on doit ajouter la possibilité d'évolution en restant dans son métier.

Ouvrir ce choix pour chaque salarié, c'est la condition y compris pour garder des salariés expérimentés et compétents dans des métiers où la technicité est cruciale au quotidien, en capacité d'assurer la transmission des savoirs.

Avis du CCE sur la GPEC, bilan de l'emploi et perspectives : négatif

DROIT DANS LE MUR ...

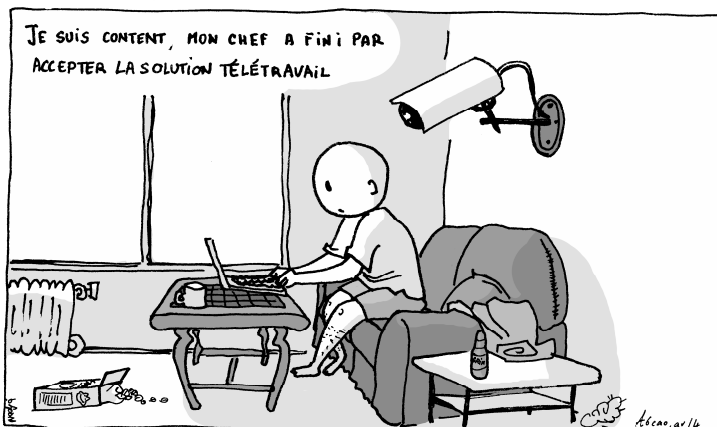


Expérimentation Télétravail

Télétravail (accord pour une expérimentation)...C'est non !

Un accord sans grande ambition, limité à une possibilité d'1 jour par semaine pour quelques métiers ou 20 jours par an, et assez creux dans son contenu...Y compris sans prise en charge par l'entreprise des moyens nécessaires aux agents pour réaliser une activité à domicile dans des conditions correctes.

Un accord soumis au bon vouloir des Directeurs des unités



Un ac-

et/ou service pour être mis en place ou pas...Et pour décider « à la tête du client » qui pourra y avoir droit.

Un accord qui exclut d'office sans raisons valables les salariés à temps partiels.

cord qui ne concerne que quelques salariés de la région parisienne.

Bref, un avis négatif des membres CGT du CCE... Conforté par le résultat sans

appel de la consultation sur ce projet : contre la signature de cet accord et pour sa dénonciation.

Rappelons quand même que cela est encore possible grâce à la confiance des salariés qui ont donné plus de 50% des voix à la CGT lors des dernières élections... Comme quoi c'est utile pour éviter de voir se développer le n'importe quoi dans l'entreprise avec la complaisance manifeste de certaines OS. Evoquons par exemple la prise de travail à domicile pour les techniciens...

DÉSOLÉ PATRON, MON ORDINATEUR VIENT SUBITEMENT DE ME LACHER ! UN VIRUS, SANS DOUTE !!!



Vote contre des représentants CGT, vote pour de toutes les autres OS...Donc

avis du CCE = négatif

Dossier transformation :

CFE-CGC et « transformation » : le chantage érigé en norme...

Intervention pour le moins effarante, sans que cela suscite de réaction de la Direction d'ailleurs, des représentants du syndicat catégoriel (CFE-CGC) : si la direction ignore le problème du management, ne l'éclaire pas et ne le reçoit pas vite, alors il ne faut pas s'étonner que ledit management ne soit pas d'ac-

cord pour accompagner le projet. Il y aura donc des retards à prévoir.

Traduction : si vous n'accédez pas à nos demandes (des postes de cadres, de l'argent) on continuera à demander à nos adhérents à ne pas faire leur travail et donc à ne pas donner aux salariés les réponses à leurs questions sur leur avenir, en particulier dans les UCF... Et donc on peut même faire capoter le projet.

La CGT est sidérée qu'une organisation syndicale soit sur ce registre au détriment des intérêts des salariés et

de l'entreprise... Heureusement que ces propos n'engagent que leurs auteurs et non la totalité du management.

Voilà au moins qui nous éclaireront sur les raisons de certaines attitudes dans les régions...

Voilà au moins dévoilé aux salariés, et aux managers responsables au premier chef, la vraie nature et les vrais objectifs de cette organisation syndicale qui est « sortie du bois » et a une nouvelle fois révélé sa vraie nature aux yeux de tous...