

Compte Rendu CE du 28.04.09 GRTgaz Région NE

Préambule

- La Délégation CGT procède à une déclaration relatant la situation sociale. Le Représentant FO, quant à lui est intervenu sur la dégradation du dialogue social dans les entreprises de la Branche et la responsabilité des Directions qui ne répondent pas aux revendications des agents.
- L'ordre du jour a été émaillé d'un incident relaté au point 8.

1. Déclaration annuelle 2008 sur les travailleurs handicapés.

Le document de déclaration fait état d'une obligation de l'employeur d'employer 6 % de l'effectif soit 27 bénéficiaires. L'Unité a employé 13 bénéficiaires. Une embauche a été réalisée en 2008. 69 000 € ont été versés aux ESAT (Etablissements spécialisés). Le groupe de suivi de l'Accord ne s'est pas réuni.

Commentaires

L'absence de bilan 2008 ne permet pas au Représentant FO d'apprécier les actions en direction de cette catégorie de Personnel. La Direction a relaté rapidement la situation de la région. Ces éléments évoqués, le Représentant FO s'est abstenu.

Abstention FO - CGT- CFDT

Avis favorable CFE-CGC - CFTC

2. Bilan annuel 2008 du travail partiel.

12 agents statutaires et 7 non-statutaires sont à temps partiel.

10 agents statutaires sont à 32 h et 2 agents à 80%.

Au cours de l'année, 4 demandes ont été acceptées.

Commentaires

Pour rappel, aucun motif n'est à justifier pour les agents désirant réduire leur temps de travail. Un contrat est signé entre l'agent et sa hiérarchie précisant de manière consensuelle le jour non travaillé. Le Représentant FO invite les agents à se rapprocher du Délégué Syndical pour tous renseignements ou problème.

Avis favorable des Représentants

3. Rapport annuel 2008 en matière d'emploi et de qualification.

Le rapport fait apparaître 458 effectifs au 31.12.08. 8 agents du Département EMC2 ont été transférés au 1.1.08.

Commentaires

Le Représentant FO considère pour sa part, que l'emploi est la composante du poste et de la personne qui l'occupe. Or, si l'effectif en fin d'année est relativement stable, il n'en est pas de même pour le nombre de postes qui se dénombre à 452 soit une baisse de 7 postes. La Direction reste dans sa logique d'équilibre qui consiste à supprimer un poste dès qu'un autre se crée faisant de l'emploi une variable d'ajustement. Le CE pour sa part n'est plus consulté systématiquement pour les questions d'organisation.

Avis Négatif FO Favorable CFE-CGC Abstention CFDT Pas d'avis CGT- CFTC

4. Evolution cycle d'astreinte de Tainières.

L'astreinte du site de compression de Tainières est composée de 4 agents (1 chef d'exploitation, 1 agent d'astreinte 1^{er} niveau, 1 agent d'astreinte 2^{eme} niveau) dont 1 agent pour le site d'Arleux. Dans un souci d'améliorer les contraintes du roulement d'astreinte, un quatrième emploi est intégré dans le 2^{ème} niveau.

Avis favorable des Représentants

5. Evolution d'organisation de la zone de Reims.

Lors du regroupement des zones de Reims et de Soissons, la zone de Reims a été renforcée par la création de 2 emplois. Au vu de l'augmentation significative du nombre d'ouvrages, de la réalisation à hauteur de 83% du plan de maintenance étalé sur plusieurs années, il est proposé la création d'un emploi d'Agent de Maintenance Réseau.

Avis favorable des Représentants

6. Bilan 2008 du plan de formation

Le bilan fait apparaître un volume d'heures réalisées de 18 276 h correspondant à 7,43% de la masse salariale. 17 DIF (Droit Individuel de Formation) ont été mis en place et 1DIF (Congé de Formation Individuel)

Commentaires

Le Représentant FO est intervenu pour évoquer ses réflexions. Il a fait le constat,

Que 80% du volume prévisionnel avait été réalisé sur les 22 885h

Du vieillissement de la population

De l'augmentation du recours à la formation interne

De la diminution des heures du Collège Cadre

De la diminution du pourcentage du Personnel féminin et de l'absence d'accès au collège Cadre

De l'absence de formation de femmes dans le domaine Commercial et plus généralement du manque de moyens de formation alors que ce domaine avait été identifié comme stratégique

Abstention FO

Favorable CGT- CFDT-CFTC

Négatif CFE-CGC

7. Bilan social 2008

Les événements sociaux qui se sont déroulés à GRTgaz ont quelque peu marqué le Président qui a focalisé sur la question des rémunérations affirmant à plusieurs reprises que la rémunération moyenne des agents à GRTgaz était plus que satisfaisante.

Le Représentant FO, quant à lui, a procédé comme à son habitude, à la lecture d'une intervention motivant son avis. Un incident a émaillé cette procédure dont le détail est relaté ci après.

Quand la Direction pète les plombs !

Chacun connaît le remarquable ouvrage relatant les aventures du docteur Jekyll et mister Hyde, ce dernier, homme respectable se transformant en un être agressif. Le bien et le mal en quelque sorte.

Cette situation, au demeurant étrange, est arrivée lors de l'évocation de la déclaration du Représentant FO. L'objet du délit se situe au paragraphe relatant les accidents du travail (en couleur dans la déclaration).

Le Président, d'apparence calme, se libère soudainement à l'encontre du Représentant FO. Si le désaccord du Président sur l'analyse du sujet reste possible, l'agression verbale irrespectueuse qui s'en est suivie est inacceptable et pose la question du comportement colérique de la Direction à l'encontre des Représentants du Personnel qui devient une habitude.

Au sommet de la dérive, le Président portera un jugement de valeur sur l'intervention qu'il considère : « à 100 balles ». Chacun pourra juger.

Force Ouvrière condamne le comportement irrespectueux de la Direction qui au travers de son Président déshonore la mission en proférant des propos déplacés.

Force Ouvrière dénonce l'hypocrisie qui entoure la question de la sécurité au travail et de la manipulation visant à obtenir 0 accident. Ou alors le Président découvrirait-il soudainement la politique mise en place à la RNE et qui pourtant a été évoquée lors des précédents bilans ?

Force Ouvrière invite les agents à interpellier l'Organisation Syndicale sur toutes pressions suite à un accident. Notre Directeur semble convaincu que son Unité évolue dans un éden dans lequel les agents seraient protégés par des anges.

Pour la Direction,

Les agents gagnent bien leur vie

Les agents ont des conditions de travail satisfaisantes et n'ont plus à bénéficier des services actifs

Les agents sont les profiteurs d'un système d'horaire qui n'a pas été profitable à l'entreprise ni au client.

Au travers de l'insulte faite au Représentant FO, c'est le Personnel qui est insulté.

Force Ouvrière recommande, à l'occasion du plan de formation 2009, une formation « maîtrise de soi » La responsabilité à plus haut niveau d'une Unité n'autorise pas tout.

A bon entendeur

Déclaration FO
Bilan social 2008

Monsieur le Président.

Nous avons l'habitude de vous exposer nos remarques au travers d'une lecture comparative sur deux années. Or la nouvelle présentation ne fait plus état de ce comparatif et reprend uniquement les éléments de l'année 2008. Ce qui, vous l'aurez compris, occasionne, pour l'Organisation que je représente, une difficulté supplémentaire. Cette situation pose la question de la clarté du dossier dans son ensemble.

Il aura fallu une demande qui aura reçu un écho favorable le 24 avril pour pouvoir disposer des éléments comparatifs 2007-2008. Pourquoi changer systématiquement les présentations de documents ? De plus nous vous demandons la production de ce document dans des délais plus rapides.

Sous la rubrique des effectifs, le nombre d'agents statutaires (456) a diminué par rapport à 2007 (moins 4 agents). Avec 59 agents féminins, la proportion de l'effectif est de 12,82 %. Il était de 13,91 % soit une diminution de 1,09 point. Plus de 80 % de cet effectif est administratif, il n'y a pas d'accès à la filière Technique en Exécution. Le vieillissement de la population hommes-femmes se confirme toujours en 2008.

Sous la rubrique 120, travailleurs extérieurs, le nombre de stagiaires est en diminution et confirme toujours que l'entreprise fait peu d'efforts pour faire connaître ses métiers aux jeunes scolaires. La politique en matière d'embauches voit une progression significative et nous soulignons ce point. En effet, avec 22 embauches statutaires (elles étaient de 11 en 2007), dont 14 de moins de 25 ans, la Direction semble avoir fait un effort dans ce domaine. Le nombre de départs est de 9 agents et une démission est à signaler pour la troisième année consécutive.

Pour ce qui concerne le travail intérimaire, notre réflexion est identique aux années précédentes, l'Unité confie au privé les activités statutaires. Nous renouvelons une nouvelle fois notre demande de bilan au travers du volume financier que représente le travail intérimaire en lieu et place de nos activités.

Concernant la rubrique des travailleurs handicapés (171), nous n'avons toujours pas d'éléments qui nous permettent de distinguer ceux issus de l'Accord et les autres salariés notamment ceux au regard de la pers 268.

La rubrique 183, absence pour maladie, note une diminution des heures passant de 31551 h à 24176 h soit une différence de 7375 h. Devons nous en tirer la conclusion que 2007 ait été une année particulière, les agents ont-ils été mieux protégés en 2008 face aux risques, ce sont-ils interdit de demander un arrêt de travail quand leur santé était défaillante et pourquoi ?

Quant à la rubrique des accidents du travail et de trajet, la maîtrise dans ce domaine semble être totale pour le Collège Cadre et en partie pour la maîtrise. Par contre pour le collège Exécution, une augmentation est constatée. De 3 accidents en 2007, 4 sont à noter en 2008. Quelles conclusions pouvons-nous en tirer ?

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt est passé de 3 en 2007 à 5,59. Le taux de gravité qui était en 2007 en nette augmentation suite aux accidents dans le collège Exécution, n'apparaît pas. Est-ce un oubli ? Nous vous demandons comme chaque année de nous communiquer les taux avec et sans arrêt de travail ainsi que les accidents de trajet sans arrêt. Pour ce qui concerne le personnel intérimaire, l'absence d'élément ne nous permet pas de faire un comparatif.

Cette situation nous permet de vous réaffirmer qu'une véritable politique de prévention doit être mise en œuvre lorsque la productivité est une priorité pour l'entreprise. La Direction oppose à la prévention la répression en sanctionnant les agents victimes. La dissuasion de faire les déclarations est omniprésente.

En matière de politique salariale, la rubrique 212 sur les rémunérations moyennes mensuelles laisse entrevoir un écart significatif entre les hommes et les femmes. De manière générale, la Direction n'apporte pas de réponse en matière salariale malgré les excellents résultats financiers. Il suffit de constater les événements qui secouent aujourd'hui les entreprises et qui sont la conséquence directe de cette politique. Pour 2009, 9 agents ont été promus dans une catégorie supérieure. Notons que sous la rubrique mutations, le nombre des départs est significatif. Nous avons noté également que l'écart entre les rémunérations du Collège Cadre par rapport à l'Exécution continue de se creuser passant de 2,12 à 2,19.

Pour ce qui concerne la rubrique 242 relative aux montants des versements à des entreprises extérieures pour mise à disposition de Personnel, aucun élément n'apparaît. Est-ce un oubli ?

Dans le chapitre 351, dépenses en matière de sécurité, nous avons noté une augmentation de l'effectif formé. Sous la rubrique 415, le nombre d'agents en réduction collective de temps de travail est en diminution passant de 66 en 2007 à 63 agents en 2008.

Sous la rubrique 431, nous avons noté un nombre élevé d'agents exposés à des conditions sonores importantes. La progression passe de 147 agents en 2007 à 188 agents en 2008. Cette situation mérite d'être soulignée à un moment où les employeurs remettent en cause la pénibilité au travail.

Dans le volet formation (513), une baisse de 1,83 % de la masse salariale consacrée à la formation continue est notée (6,27%). C'est sous la rubrique stage non libératoire que le nombre d'agents formés est en nette diminution.

Sous la rubrique 624 intitulée système d'entretiens individuels, aucun élément n'apparaît. Nous continuons d'attirer votre attention sur les méthodes utilisées par certains. L'absence de pédagogie dans ce domaine est toujours d'actualité.

A la lecture de ce rapport les points négatifs composent l'essentiel, la Représentant FO émet un avis négatif

Avis négatif FO - CGT - CFDT Pas d'avis CFE-CGC CFTC

Fin de séance. Prochain CE le 26 mai 2009

Rapport 2008 sur le service médical du travail et rapport d'activité des médecins du travail

5 médecins sont sous contrat avec la région NE qui exercent pour partie leurs activités avec GRTgaz. L'Unité fait appel aux structures médicales d'Unités d'ERDF et de GrDF avec lesquelles des conventions ont été établies pour l'utilisation de cabinets médicaux. Les coûts médicaux sont facturés à la RNE. Pour 2008, les frais (cabinets médicaux et personnel paramédical) se sont élevés à 135 K€. Le budget prévisionnel pour le Service de Santé au Travail est de 180 K€.

C'est en présence des Docteurs Desobry et Durand que les rapports ont été évoqués. L'évolution de l'activité du Médecin du Travail et les périmètres d'intervention rendent difficile l'établissement des rapports. Un échange s'est engagé permettant aux médecins d'apporter un témoignage de la vie de l'entreprise.

Les Représentants du Personnel ont émis un avis favorable

Pour l'info, rendez-vous sur le site de la FNEM-FO : www.fnem-fo.org