

DÉLÉGATION FO : Sandrine MAS et Olivier PETIT

BILAN ALLODISCRIM

Ce dispositif a pour vocation d'écouter les salariés et de les conseiller dans le respect du droit du travail, des accords de l'entreprise et de la règle de gestion du conflit d'intérêts. Ce sont des avocats qui sont à la disposition des salariés.

Allodiscrim traite de la discrimination, mais également des inégalités professionnelles. Son périmètre est national. Il a pour but de dépassionner les débats et de rétablir un dialogue entre l'agent et l'entreprise.

L'équipe d'Allodiscrim conseille et « coache » les agents sur les écrits et les étapes à respecter pour faire valoir leurs droits. Les éléments transmis doivent être factuels, il faut que les agents tracent un maximum les échanges avec leur hiérarchie.

Tant que l'agent n'est pas satisfait de la procédure, Allodiscrim reste actif et conseille l'agent sur les différentes voies de recours internes avant les voies de recours externes (Prud'homme), c'est la médiation. Tous les échanges sont sous le sceau de la confidentialité et à aucun moment, les avocats d'Allodiscrim ne contactent GrDF pour faire le point des dossiers en cours. C'est toujours l'agent qui garde la main sur son dossier.

D'octobre 2014 à août 2015, 62 dossiers ont été traités.

Ces appels étaient principalement des demandes d'informations, d'explications afin de comprendre une situation et également une aide rédactionnelle. Il y a eu 14 dossiers de discriminations syndicales, 24 dossiers ont une suspicion de harcèlement. Il reste 37 dossiers en cours d'analyse.

Il n'y a pas de prescription pour les cas de discrimination.

INTERVENTION DE PATRICK BONNEAU

Patrick BONNEAU est venu se présenter comme nouveau directeur de la DRHT depuis le 1^{er} juillet. Il a rappelé l'importance de l'obtention du label Diversité.

Son travail va être d'écouter, de co-construire les relations managers/salariés tout en faisant vivre 4 générations qui n'ont pas la même relation à l'autorité.

Il souhaite répondre aux attentes des salariés et des clients.

Il attache une grande importance à la réussite de l'intégration des femmes aux métiers techniques

Il souhaite que le projet d'entreprise soit compris par tous les agents afin de comprendre et de s'adapter aux exigences liées à la pérennité de l'entreprise.

INFORMATION NUMÉRO VERT

Daniel Jean VENIAT informe que l'abandon du numéro vert est à l'étude. Il s'agit d'un dispositif d'écoute des salariés par des psychologues et d'un dispositif groupe ENGIE.

Après 6 ans d'ancienneté, très peu d'agents de GrDF ont contacté ce service c'est pourquoi son abandon est envisagé au profit d'Allodisrim.

EOAI : (ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION)

80 à 90 % des activités techniques clientèles élec. vont disparaître avec l'arrivée de Linky.

Il n'y a pas assez d'activité en gaz pour maintenir les emplois des TG. Il est prévu la mise en place de 10 sites pilotes pour mesurer les impacts de l'organisation prévue : des ajustements seront faits selon les retours des agents pour que tout soit défini au 1^{er} janvier 2018.

Tous les impacts seront pris en compte, professionnels comme personnels. GrDF a refusé l'externalisation et souhaite mettre en place l'EOAI en internalisant les activités et sans diminution d'effectif.

Les outils seront modernisés, tablette et smartphone remplaceront les PDA et autres.

Les emplois seront regroupés sur un même site, il faut prévoir les bâtiments ainsi que la mixité des locaux (sanitaires) et des véhicules pour la double activité TG et TC.

L'expérimentation des tablettes et smartphone commence en novembre 2015.

Les managers vont suivre des cursus de formation pour appréhender le changement et pouvoir l'expliquer aux agents. GrDF est accompagné par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) sur les 2 sites tests (Clermont et Toulouse).

Il est prévu 15 mois d'accompagnement avec des groupes de travail qui débutent en septembre 2015. Les groupes de travail sont composés de médecins du travail et agents qui étudieront les aspects QVTS (Qualité Vie Travail et Santé) et RPS (Risques Psycho Sociaux) avec l'analyse de l'organisation, des moyens et de la condition physique des agents.

Les points négatifs seront remontés et analysés. Confirmation de Daniel Jean VENIAT que le technicien d'astreinte ISG ne fera pas de TC quand il sera d'astreinte.

RECOMMANDATIONS AMIANTE ET HARCÈLEMENT

Sur l'amiante, recommandation validée par CFDT et CFE.

La CGT a discuté et argumenté au point de fâcher Daniel Jean VENIAT qui a retiré la recommandation et a refusé de discuter de celle du harcèlement qui était une proposition CGT.

A suivi une leçon de morale de Daniel Jean VENIAT envers la CGT qui bloque le fonctionnement de l'IND2S et va faire mourir cette instance (NB : 5 dates ont quand même été prises pour 2016).

PRÉSENTATION EVREST : PAR LES MÉDECINS DU TRAVAIL MM. ALLUARD ET DESSERTY

EVREST est un questionnaire qui permet de suivre l'évolution et les relations sur la santé du travail.

Le questionnaire est national tout IEG et il est donné à remplir aux agents nés en octobre lors de leur visite avec le médecin du travail.

Les résultats sont identiques à l'enquête C'est à Vous.

Sur le site <http://evrest.alamarge.org/front/Pages/page.php>, on peut retrouver les données nationales génériques et des documents.