

**Délégation spéciale**

**Séance du 27 septembre 2018**

**ORDRE DU JOUR**

1. Fonctionnement de la délégation spéciale
2. Impact sur les SST d'Enedis et GRDF du décret du 27/12/2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail
3. Évolution de la filière IT au sein d'Enedis et GRDF

**DÉLÉGATION FO :**

Valérie LAPORTE FO GRDF

**1. FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SPÉCIALE**

■ APPROBATION DES PV DE LA SÉANCE DU 15 FÉVRIER 2018

Avis favorable à l'unanimité

■ APPROBATION DES PV DE LA SÉANCE DU 12 JUIN 2018

Avis favorable à l'unanimité

■ RÉSOLUTION SUR LE DOSSIER « SPÉCIALISATION PAR ÉNERGIE DES RELEVÉS D'INDEX »

Avis favorable à l'unanimité

Réponse Direction : Ce point sera porté lors d'une prochaine délégation spéciale pour information.

**2. IMPACT SUR LES SST D'ENEDIS ET GRDF DU DÉCRET DU 27/12/2016 RELATIF À LA MODERNISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL**

En mai 2015, le rapport « Aptitude et médecine du travail » remis au gouvernement faisait état « d'une pénurie de médecins du travail, d'un système de surveillance particulièrement lourd et en grande partie axé sur la vérification systématique de l'aptitude des salariés au détriment de sa fonction première ou encore d'un écart considérable de visites à réaliser et pourtant non effectuées ».

Le rapport préconisait ainsi un allègement du nombre de visites médicales effectuées par le médecin du travail et un recentrage de la mission de ce dernier sur les salariés occupant des emplois « à risque », afin de rendre plus performant le système d'aide au maintien en emploi et plus efficace l'intervention du médecin du travail en faveur de la prévention des risques professionnels.

Fort de ces constats, la loi Travail du 8 août 2016 poursuit les premières modifications opérées par la loi Rebsamen afin d'intégrer ces recommandations dans le Code du Travail.

Le décret d'application n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail vient compléter le dispositif légal.

Ce nouveau dispositif est entré en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Principaux impacts :

- Évolution des rôles et des missions des services de santé au travail.
- Modification de l'organisation et la réalisation des suivis médicaux.

### **Missions et animations du service social du travail et code de déontologie**

Comme précisé dans la note « Missions et animations des assistants sociaux du travail ERDF-GRDF », identification : ERDF-NOI-RHM-1415 GRDF-MRH 1403 - MPSS 1403, « Chaque salarié peut avoir recours à un assistant social du travail : tous les salariés d'ERDF et de GRDF sont concernés, statutaires et non statutaires (alternants, stagiaires, CDD...), du Service Commun, du Service Gaz de GRDF et des Unités Nationales d'ERDF.

L'animation de ce dispositif s'adresse uniquement aux salariés d'ERDF et de GRDF, en emploi, ou susceptibles d'un retour à l'emploi après une période de langue maladie ou d'invalidité.

Elle ne concerne ni les salariés des autres entreprises de la branche professionnelle des IEG, ni les retraités dont la situation relève de la CNIEG. »

Au sein d'ENEDIS et GRDF les approches multi disciplinaires sont identifiées comme des actions en faveur de l'amélioration de la santé des salariés et garantissent la confidentialité des informations personnelles.

L'assistant social est formé pour assurer ces interventions individuelles et collectives dans le respect du code de déontologie et de confidentialité.

L'assistant de service social apporte, en lien avec les autres acteurs de l'entreprise (service RH, partenaires sociaux, médecins du travail) une analyse, une expertise sociale.

*Questions FO :*

■ Une possibilité est aussi donnée aux infirmier(e)s de réaliser avec accord du Médecin des visites d'informations et de préventions à condition d'avoir le diplôme correspondant « DIUST ou Licence de santé au travail ». Dans quel cadre et sur quels critères les infirmiers seront-ils choisis ?

*Réponse Direction :*

Règlementairement, il n'est pas obligatoire de passer un DIUST ou Licence de santé au travail pour faire des VIP. Les infirmières peuvent avoir au fil de l'eau acquis suffisamment d'expérience.

Concernant les critères pour choisir, les médecins du travail sont favorables à cette avancée et selon l'appétence et les compétences de l'infirmière il donnera la possibilité d'évoluer dans ce sens. En cas de tensions dans le cabinet médical, l'employeur reste souverain et devra accompagner les envies de ses salariés.

*Questions FO :*

■ Les emplois des Infirmiers évoluent. La Direction nous propose d'engager une réflexion sur l'impact de ces évolutions en matière de compétences et de parcours professionnel. Quelles sont les modalités de cette disposition ? Une concertation sera-t-elle ouverte ?

*Réponse Direction :*

Il sera proposé un groupe de travail sur l'évolution des métiers des infirmières.

*Questions FO :*

■ Vieillesse de la population des Médecins, dont 23 médecins auront dépassé l'âge légal de la retraite d'office à 70 ans. Que comptez-vous faire ? Quelle est la position de la Direction ?

*Réponse Direction :*

Important de pouvoir faire face et s'organiser, c'est pour ces raisons que nous mettons en place le décret du 27/12/2018 avec la possibilité de travailler avec des SST autonomes, des Médecins Collaborateurs. De plus, les évolutions réglementaires offrent de nouvelles opportunités dans la répartition des tâches au sein des services de santé, notamment pour le personnel infirmier.

**Délégation spéciale**

**Séance du 27 septembre 2018**

La CGT ayant proposé une résolution en séance, nous n'avons pu en prendre connaissance avec les Experts. De ce fait, FO n'a pas participé au vote. La CFE CGC et CFDT ont suivi notre position.

CGT : 13 voix pour + M LECOSSOIS sans étiquette  
Résolution adoptée

### **AVIS FO ÉNERGIE ET MINES**

*Sur ce dossier, nous voyons deux aspects :*

■ *Au regard de la pénurie avérée des Médecins du travail et des possibilités qui sont offertes pour continuer à faire fonctionner les SST.*

*Dans un cadre posé, il y a une possibilité de faire appel à des Médecins collaborateurs qui s'engagent à suivre une formation qualifiante pour devenir Médecin du Travail, ou à l'interne en Médecine avec des protocoles bien définis par le Médecin du travail et sous son autorité, soit mise en place d'un cadre.*

*Une possibilité est aussi donnée aux infirmier(e)s de réaliser avec accord du Médecin des visites d'informations et de préventions à condition d'avoir le diplôme correspondant « DIUST ou Licence de santé au travail ».*

*Ces éléments sont, pour nous, positifs s'ils sont mis en application !*

*Concernant la population infirmier(e)s, c'est une évolution notoire qui peut leur permettre une évolution de carrière, sachant que c'est à l'appréciation du Médecin du Travail, mais surtout sous réserve que les Directions réécrivent les postes.*

*Sur ce point et si toutes les conditions sont respectées, ces dispositions nous semblent favorable à la pérennisation des SST au sein des IEG.*

*Une crainte quand même, lorsque l'on regarde la pyramide des âges des Médecins du travail, quelle stratégie compte mettre en œuvre les Directions pour pallier les éventuels départs, sachant que jusqu'en 2025 elles énoncent que 23 médecins auront dépassé l'âge légal de la retraite d'office à 70 ans ?*

■ *Mise en place du décret du 27/12/2016 émanant de la Loi Travail relatif à la modernisation de la médecine du travail dont la périodicité des visites médicales.*

*Modernisation ne veut pas toujours dire amélioration, mais bien dégradation.*

*En effet, si l'on n'applique pas la périodicité de 5 ans prévue dans ce décret, mais 4 ans dans les IEG et que l'on maintient la visite d'embauche, cela ne va pas dans le sens d'une politique de prévention et de santé au travail de qualité pour les personnels de nos entreprises.*

*Le mal-être au travail peut être mal traité, la population sédentaire avec les risques liés tels que RPS/TMS peut être oubliée.*

*Pour ces raisons et le positionnement de FO sur la loi Travail et plus particulièrement sur l'application du décret ayant un impact sur l'évolution des SST dans ce cadre-là, nous vous donnons un avis négatif.*

#### AVIS NÉGATIF FO

Contre 7 voix :  
FO - CFE CGC - CFDT

Ne participe pas au vote :  
CGT et M LECOSSOIS sans étiquette

### 3. ÉVOLUTION DE LA FILIÈRE IT AU SEIN D'ENEDIS ET GRDF

La CGT ayant proposé une résolution au vote en séance.

Même situation que précédemment, même position de FO.

CGT : 12 voix pour

Résolution adoptée.

L'avis de la Délégation Spéciale des CCE d'Enedis et de GRDF est sollicité sur :

- Le regroupement des activités opérationnelles IT d'Enedis et de GRDF, réalisées par les USR-IT, l'UOI et le Groupe Environnement de Travail (GET) du Pôle AUDES de la DSI Enedis, au sein d'un Opérateur Informatique et Télécoms (OIT), unique pour les deux distributeurs, au sein du Service Commun, animé pour Enedis par la Direction des Services Supports (DSS) et pour GRDF par la DSI.
- Le transfert des activités d'exploitation applicative des applications nationales Mixtes et locales Enedis au sein du Pôle AUDES de la DSI Enedis.

**Délégation spéciale**

**Séance du 27 septembre 2018**

■ Le transfert des activités d'exploitation applicative des applications locales GRDF au sein de la Délégation Opérations de la DSI GRDF

Pas de discussion en séance autour de ce dossier.

### **AVIS FO ÉNERGIE ET MINES**

Suite aux multiples bilatérales, Les Directions n'ont jamais communiqué sur :

- Le coût de ce projet.
- L'organigramme précis intégrant l'ensemble des domaines, l'encadrement, les métiers (plages M3E inclus).
- Les ETP calculés en fonction du volume d'activités estimé.
- La mesure des emplois supprimés.
- La GPEC par domaine d'activité (pyramide des agents, évolutions possibles vers les nouveaux métiers...).
- Les perspectives pour les agents (AEI de Bourges et Nice notamment qui sont laissés pour compte dans cette transformation, USR IT...).

■ Les moyens qui seront mis en œuvre pour recruter et professionnaliser les agents vers les nouveaux métiers proposés.

■ Le schéma des interfaces et des flux d'activités (pour définir le pilotage à mettre en œuvre).

■ Le modèle d'organisation obsolète sur lequel repose l'OIT (il met en risque la filière IT et l'avenir des agents de ce domaine).

De plus, les bilatérales ont été inutiles (dialogue social sourd, stérile, avec aucune prise en compte des remarques et alerte...). Cependant, selon la volonté des salariés, nous émettrons un avis négatif.

Suite à la résolution lue en séance, seule FO a accepté de donner un avis. En effet, demander un nouveau report d'avis, ne fait que reporter l'avis négatif dans un ou deux mois et bloque la lisibilité des agents sur leur avenir. Les militants FO font le choix de débloquent la situation pour accompagner au mieux les agents dans cette réorganisation et faire valoir leurs droits collectivement ou individuellement.

Avis : Contre FO

Ne participe pas au vote 6 CFE CGC - CFDT

12 non exprimés