

## Membres CGT :

### Titulaires

GASTALDIN Ghyslaine (Limoges) 06.18.83.23.81  
ghyslaine.gastaldain@asmeg.org  
ACOULON Marcel (Orléans) 06.80.74.42.71.(Trésorier)  
marcel.acoulon@asmeg.org  
BOUET Thierry (Châteauroux) 06.78.83.44.60 (Secrétaire)  
thierry-2.bouet@erdf-grdf.fr  
CIIPIERRE Philippe (Tulle) 05.55.29.62.86  
philippe.cii pierre@edfgdf.fr

### Suppléants

PLANSON Jean Pierre (bourges) 06.08.11.78.73  
cgt-jean-pierre-planson@laposte.net  
LASNE Christine (Limoges) 06.73.48.08.64  
christine.lasne@edfgdf.fr  
VALADAS Bernard (Limoges) 06.68.22.73.57  
valadas.bernard@wanadoo.fr

Représentant Syndical CGT : GAVIRA-MORENO Francisco (Tours) 06.62.27.14.67  
francisco.gavira-moreno@erdf-grdf.fr

Ce jeudi 8 juillet 2010 se sont tenus 2 comités d'entreprise, le 1er, le matin portait sur la Médecine du Travail. Comme le veut la loi, ce Comité d'entreprise doit être distinct des CE mensuels. L'après-midi s'est tenu le CE ordinaire mensuelle.

## Comité d'entreprise sur la médecine du travail

Chaque médecin a fait comme il se doit son rapport, lequel avait donc un contenu très différent des autres même si tous faisaient ressortir des points communs relatifs à la santé au travail et aux difficultés que rencontrent les médecins dans l'accomplissement de leur mission.

Les représentants CGT ont donc souligné la nécessité d'un rapport de synthèse qui fait défaut encore aujourd'hui. Cette absence de rapport de synthèse rend plus difficile l'analyse et l'élaboration de revendications précises et de propositions constructives.

Ce rapport de synthèse, doit entrer dans un cadre légal lequel est en préparation mais des mesures particulièrement négatives sont aussi en préparation, poursuivant le processus de destruction de la médecine du travail en France.

**La médecine du travail est en danger !**



La CGT alerte les agents sur le fait que le gouvernement, répondant en cela aux demandes répétées du Medef, a entamé une véritable entreprise de destruction de la Médecine du travail.

Le métier de Médecin du travail nécessite une

formation spécialisée en faculté de médecine en plus de la formation de généraliste. Cette formation spécialisée n'existe plus. Maintenir une médecine du travail dans les entreprises suppose donc à très court terme, de recourir à des médecins généralistes ne disposant pas de la formation nécessaire.

### **Détérioration des conditions d'exercice de la médecine du travail !**

Dans leurs rapports et par leurs interventions à ce comité d'entreprise les médecins ont souligné le fait que leurs déplacements sont plus fréquents suite aux changements structurels d'EDF GDF.

Les médecins du travail disent éprouver de plus en plus de difficultés de rester en lien avec le terrain.

Le rôle infirmier est très important dans une telle configuration d'activité. Cela permet d'assurer l'interface au quotidien mais ce n'est qu'un palliatif.

Les médecins du travail ont réaffirmé que leur rôle était le suivi de la santé au travail. Cela suppose observer, connaître et analyser le milieu du travail.

Quelques propos tenus par les médecins du travail dans le débat :

**« Aujourd'hui, le problème est surtout la santé mentale au travail »**

**« des gens sont pollués dans leur vie par l'activité professionnelle... en 1979, on disait que le travail ne tuait pas, aujourd'hui, on ne dit plus ça ».**

**« depuis l'éclatement de l'entreprise, je n'ai pas une vision collective des salariés. Je n'ai qu'une vision individuelle qui peut masquer des situations**

collectives ».

**« La santé mentale est altérée quand on demande aux gens de faire le grand écart et qu'ils ne s'en sentent pas capables »**

**« Des agents nous disent : je suis un pion sur l'échiquier. Ils ressentent une négation de leur existence ».**

**« Quand je vois le terme d'excellence opérationnelle sur des feuilles de routes, c'est qu'il y a un énorme écart entre ce qui est demandé et la réalité du travail ».**

**CGT :**

**« Au forum FSL à Noirlac des intervenants de la hiérarchie ont affirmé que les agents devaient être toujours plus performants. On nous dit que nous sommes des clients entre nous ».**

**« Ne nous étonnons pas si les gens deviennent individualistes car c'est la pratique managériale qui les pousse au repli sur soi. Ce ne sont pas eux les fautifs. Quand quelqu'un se voit assigner des objectifs qu'il ne peut pas atteindre, et que bien sûr il n'atteint pas, il ressent un fort sentiment de culpabilité et se dit que s'il parle, il subira les foudres de sa hiérarchie et se replie sur lui même ».**

Ajoutons que cette pratique managériale n'est pas due au hasard, elle est voulue et pensée pour arriver à ce résultat ».

**La CGT invite donc les agents à parler, parler aux militants syndicaux, dire leur mal être. C'est ensemble que nous avancerons, c'est ensemble que nous gagnerons notre dignité et les conditions pour se sentir bien au travail, pour être quelqu'un et non plus un pion sur un échiquier !**

**Virus H1N1 :** suite à une décision gouvernementale, les médecins du travail eux aussi on passé beaucoup de temps sur la prévention du virus.

**CGT :** Tout cela est très bien mais pour que les agents soient en mesure de prendre les précautions d'hygiène nécessaire, d'adopter les bons comportements, il leur faut du temps et des moyens. Par exemple : un agent sort d'un local propre et monte dans une voiture qui n'a pas été nettoyée depuis longtemps... quelle efficacité ? Depuis longtemps, nous réclamons ces moyens mais les directions ne nous écoutent pas.

## **Périodicité des visites.**

**Un médecin :** « celle-ci est passée à 2 ans mais dans le rapport d'un médecin du travail il est rappelé : L'Article 14 du décret du 28.12.1988 a prévu que, par un accord d'entreprise ou d'établissement passé entre l'employeur et les organisations syndicales de

salariés représentatives, il peut être expressément convenu d'apporter des modifications à la périodicité annuelle des visites médicales, avec en contrepartie un temps complémentaire (au delà du tiers temps) consacré par le médecin à sa mission en milieu de travail. L'employeur qui aura conclu un tel accord dans le respect des règles de consultation et de procédure prévues par l'art. 14, devra indiquer les renseignements relatifs à cet accord, en raison de ses conséquences possibles sur l'exercice de la médecine du travail dans l'entreprise.) »

« Il n'y a pas, à notre connaissance, de convention à EDF SA et GDF Suez pour une diminution de la fréquence des visites médicales périodiques qui restent annuelles », soulignent les médecins du travail.

**Commentaire CGT :** il va donc falloir revenir à une périodicité des visites plus courte, mettre en place un véritable service de santé au travail.

## **La direction propose de constituer un comité de pilotage pluridisciplinaire.**

Celui-ci aurait pour mission de travailler sur les risques psychosociaux.

Il serait composé du directeur de l'unité, du responsable des ressources humaines, des organisations syndicales, des médecins et des assistantes sociales.

Elle propose de lancer une campagne d'information sur le rôle et les enjeux de la médecine du travail.

**Le Président :** le mot qui doit animer ce sujet est « agir ». Il faut que l'esprit du groupe pluridisciplinaire soit le même que celui du CE. Il faut arriver à du concret.

Les représentants du personnel ont validé cette proposition et se sont déclarés prêts à s'impliquer dans le processus tout en veillant à ce que cela débouche effectivement sur une amélioration de la situation.

## **Handicapés :**

Le président a indiqué que la direction s'engageait à recruter 5 travailleurs handicapés et un alternant.



# Comité d'entreprise mensuel USR FSL

Ce comité d'entreprise s'est tenu l'après midi du 8 juillet après celui portant sur la médecine du travail.

En raison de l'heure tardive à laquelle ce CE a commencé (celui portant sur la médecine du travail a été long) et des délais de route nécessaires aux représentants du personnel pour rentrer chez eux, seules les questions figurant dans ce compte rendu syndical ont été traitées, les autres ont été reportées au prochain CE.

## Changement d'organisation à l'agence Contentieux Assurance

Le périmètre du contentieux assurances comprend 4 grands domaines :

- Responsabilité Civile Générale (RCG) ; lorsque la responsabilité d'ERDF ou de GRDF est recherchée dans le cadre de son activité de distributeur,
- Recours Contre Tiers (RCT) : lorsque la responsabilité d'un tiers peut-être recherchée à la suite d'un dommage causé à un ouvrage d'ERDF ou GRDF,
- Recours Corporel Agent (RCO) ; lorsque la responsabilité d'un tiers peut-être recherchée à la suite d'un dommage corporel causé à un agent d'ERDF-GRDR et ayant entraîné un arrêt de travail,
- Recouvrement des impayés du domaine des Ventes y compris PNT (Pertes Non Techniques) lorsqu'il qu'il n'a pas été possible de recouvrer à l'amiable par les Unités Clients Fournisseurs.

### L'organisation actuelle au 1er janvier 2010 comprend :

- 1 chef d'agence contentieux assurances,
- 1 appui métier
- Site de Blois : 1 chargé d'affaire
- Site de Bourges : 1 responsable site, 4 chargés d'affaire
- Site de Clermont-Ferrand : 5 chargés d'affaire
- Site du Puy : 1 chargé d'affaire

Selon la direction, le traitement des Recours Contre Tiers est rendu plus difficile par les contestations systématiques de nos facturations par les entreprises de travaux publics qui provoquent des dommages à nos ouvrages.... Le traitement des dossiers en Responsabilité Civile devient aussi plus compliqué du fait du passage en indemnisation en droit commun.

A ce jour ces deux activités étaient réparties sur chaque Chargé d'Affaire. Le traitement de ces deux activités sont très différents et ne font pas appel aux mêmes compétences. Il devient difficile à un chargé d'affaire de traiter de font ces deux activités.

### Organisation prévue par la direction

Pour faire face à ces nouveaux enjeux, la direction propose de regrouper d'un coté la Responsabilité Civile et de l'autre coté le Contentieux proprement dit.

L'ensemble de l'activité Responsabilité Civile Générale sera assuré sur le site de Bourges avec 6 Chargés d'Affaire (dont 1 sénior) et un animateur.

L'ensemble de l'activité Contentieuse comprenant le contentieux Recours Contre Tiers (RCT) et le contentieux Vente et PNT sera assuré sur le site de Clermont-Ferrand avec 5 chargés d'affaires (dont 1 sénior) et 1 chargé d'affaire basé au Puy en Velay en décentralisé.

## Dossier adaptation des ressources au sein de l'agence immobilier

La Direction a expliqué qu'ERDF et GRDF ont poursuivi depuis la création des filiales, la politique d'adaptation des surfaces occupées par les agents des deux entreprises EDF et GDF SUEZ.

Pour la CGT : il faut savoir en effet qu'avec une organisation en filiale, chacune d'elle est locatrice ou bailleur d'une autre ou de la « maison mère ». L'occupant est redevable d'un loyer envers le « propriétaire ».

Afin de réduire les coûts de location, l'objectif des directions est d'optimiser les surfaces occupées. Quelque soit le statut de l'entreprise (nationalisée ou privée) il paraît normal d'optimiser les surfaces occupées. **Cependant, pour la CGT, cela ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail des agents.**

L'organisation proposée par la direction aboutit à une augmentation des effectifs :

- création d'un pôle dédié à l'optimisation des surfaces rattaché au chargé de mission,
- création d'un emploi de chargé de projet et d'un emploi de chargé de projet sénior (PEE – Poste Etoffement Extinction),
- création d'un emploi de cadre appui immobilier en PEE.
- transfert de l'emploi de chef de projet de l'agence immobilier au pôle « optimisation des surfaces »,
- création d'un emploi de chargé d'affaire sénior
- suppression de l'emploi d'adjoint au chef d'agence.

**Sur ces deux dossiers (contentieux et immobilier), le comité d'entreprise a émis un avis favorable en précisant qu'il n'approuve pas l'objectif de 40 m2 par agent qui pourrait avoir comme dérive**

**de rechercher des suppressions de poste même s'il paraît logique de rechercher des économies en réduisant les dépenses sur des locaux inoccupés.**

La CGT a insisté sur la nécessité que le CE soit consulté bien en amont, « **au moment où le problème se pose** » et ne pas se voir présenter un dossier ficelé sous prétexte que les agents auraient déjà été consultés par leur hiérarchie. Les agents ne sont pas dans la même position s'ils ont affaire à la seule hiérarchie ou s'ils peuvent réfléchir de concert et à chaque étape avec le comité d'entreprise.

**Logiciel PRISCA : la direction dans l'illégalité !**



**Ce dossier concerne la mise en place d'un logiciel appelé « PRISCA », qui permet un contrôle individuel de l'activité des agents cartographes.**

Pour la CGT, cette pratique porte atteinte aux libertés individuelles et permet à la direction d'accroître la pression sur chaque agent avec les conséquences que l'on peut craindre au vu du débat du matin sur la santé mentale au travail.

Devant l'autisme de la direction, la CGT a saisi la CNIL qui a répondu par courrier le 23 juin 2010 et dont voici les principaux extraits :

« **Au vu des éléments que vous nous avez apportés, je vous informe que le traitement mis en œuvre par votre employeur devrait, en première analyse, faire l'objet d'une déclaration normale auprès de notre Commission.**

En l'espèce, j'observe que, sauf erreur de notre part, aucune déclaration n'a été effectuée par la

société ERDF AUVERGNE CENTRE LIMOUSIN. En effet, si une déclaration relative à la norme simplifiée n°46 (Gestion du personnel) a été effectuée en date du 6 mai 2009, cette norme exclut l'utilisation des traitements permettant le contrôle individuel des salariés.

**J'ajoute que la mise en œuvre d'un tel dispositif doit nécessairement respecter certaines dispositions légales.**

**Ainsi, l'article L1121-1 du code du travail pose le principe selon lequel il ne peut être apporté aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.**

L'article 6 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée en août 2004 dispose que les données à caractère personnel doivent être « *collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes* », et être *adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs* ».

**La CGT a donc demandé la suspension immédiate de la mise en œuvre du logiciel PRISCA et indiqué que si cette demande n'était pas satisfaite, elle engagerait des poursuites judiciaires pour faire respecter la loi et le droit des agents.**

Le 8 juillet 2010

**A ceux qui vont partir, la CGT leur souhaite de bonnes vacances**

**Mais pour ceux qui restent comme pour ceux qui partent, préparons dès maintenant le 7 septembre 2010 : nouvelle journée d'action unitaire et interprofessionnelle pour la défense et l'amélioration des retraites.**

**Nous pouvons gagner !**



## Bulletin de contact et de syndicalisation

**Je souhaite :**  prendre contact  me syndiquer

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Service : \_\_\_\_\_ Emploi : \_\_\_\_\_

Lieu de travail : \_\_\_\_\_

Téléphone :



**Bulletin à renvoyer à un représentant CGT**