

La CGT ne siège ni en CSE ni dans aucune réunion en présence du directeur de la DTG. Ceci est une des conséquences de l'agression verbale subi par des militants de la CGT dans un guet-apens créer de toute pièce par le directeur lui-même. (Voir pièce jointe)

À ce jour aucune remise en question, aucune excuse n'a été faite ni envers l'organisation ni leur représentants...

Néanmoins au regard des sujets portés au dernier CSE, La CGT se doit de vous informer sur son positionnement.

### Bilan de la formation 2023 :

Au-delà des chiffres annoncés qui peuvent apparaître bon au premier regard avec 108 % de taux de réalisation de formation et 91% des agents qui ont effectué une formation. Dans le détail, la réalité en est tout autre :

Tout d'abord, même dans la formation professionnel l'entreprise use de l'utilisation de partenaire à outrance avec un rapport de 49% par l'UFPI et 51% avec des stages externes. Ce rapport pourrait s'entendre si les formations dispensées par les constructeurs seraient utilisées dans le cadre d'une prise de compétence spécifique aux besoins des métiers.

Dans la répartition par sous domaine, la santé/sécurité/ PREVENTION ne représente que 30% du volume global de formation. **La prévention est la grande oublié du bilan, le volume attribué à ce volet est pour la majeure partie, consacrée aux recyclages obligatoires pour l'exécution du travail prescrit (habilitation électrique et mécanique, formation auto, port du harnais etc.).** Or au regard de l'accidentologie, il y aurait bien à mettre des actions de prévention, sur les risques plein pied et de la circulation à 2 roues qui représente à eux seul près de 50% des accidents... **D'autres risques sont en émergences dans l'unité ceux dit « psycho-sociaux » qui surviennent par l'accélération du « LEAN MANAGEMENT » (responsabilisation, faire à la place de !!!, faire ce qui n'est pas du ressort du poste occupé...).** Pourtant lors de nombreux CSE la direction se congratule de la mise en place de la formation RPS, or les chiffres 2023 ne font état que d'un seul agent formé. Nous ne sommes plus à une incohérence près entre la politique annoncé en CSE et le bilan de celle-ci....

Dans le domaine dit « METIER », les 10 formations les plus prodiguées au sein de l'unité sont les stages obligatoires pour réaliser son travail, SCN1, cursus prim'eau, analyse de la météorologie. Le rapport du volume horaire sur nombre de salariés est réduit. **La CGT déplore qu'aucune formation qualifiante n'ait été dispenser, pourtant celle-ci permettent une évolution professionnelle.** Ces chiffres confirment la volonté de la direction à limiter l'évolution salariale par la prise de compétence et de professionnalisation des agents.

Dans le domaine « transverse », les stages mise en place semblent intéressants dans l'épanouissement personnel « le développement de soi » pourtant le nombre de salariés bénéficiant de ce type de formation reste très faible de 1 à 10 stagiaires. Cependant, nous constatons que dans le cadre du tutorat l'entreprise a mis les moyens, **la CGT tient à rappeler à la direction que ces stages seuls ne répondent qu'en partie aux besoins des tuteurs, il est nécessaire qu'elle soit couplée à d'autres formations en termes de communication par exemple.**

**La CGT ne souhaite pas commenter, contesté les chiffres annoncés par la direction mais elle a une revendication légitime concernant la répartition au sein de la population de la DTG.** Alors que la répartition du volume de formation entre le collège maîtrise et cadre est respecté en rapport à la population des agents de la DTG, cela n'est pas le cas dans la répartition par sexe... Est-ce un problème de disponibilité des femmes par la gestion extra professionnelle ? Concernant la formation permettant l'accession au collège supérieur, certes il y a une évolution passant de ZERO depuis de

nombreuses années à DEUX, cependant ce chiffre est bien en deça du nombres agents pouvant prétendre à ce changement de collège, **pour la CGT cette dynamique doit s'accroître, afin de répondre aux aspirations des agents et des besoins de l'entreprise. La CGT félicite les agents ayant fait l'effort et réussi leurs examens finaux.**

En conclusion, la direction ne permet toujours pas la prise en mains de la formation par les agents eux même dans le cadre de l'évolution des métiers ou d'un point de vue personnel par l'émancipation des consciences. Il est toujours difficile d'avoir le panel de la formation dans notre entreprise. Combien d'agents ont pu suivre de formation sur MyHR ? Les outils informatique mise à disposition dans l'entreprise sont déjà contestables dans l'exécution du travail sur la partie « métier », elle l'est tout aussi coté « RH » aucune des réponses n'ont pu être faites aux questions de la CGT lors de la préparation en Commission de la Politique Sociale à cause de problème d'outils informatique.

**Pourtant, La CGT rappelle que EDF bénéficie de subvention financière afin de promouvoir la formation professionnelle en interne en fonction du volume de stagiaire. Maintenant les pouvoirs public compte prendre de votre capital sur le Compte Personnel de Formation, pour prodiguer ces stages qui ne permettent que la réalisation de son travail et non une évolution professionnelle.**

### Bilan de la rémunération 2023 :

Au-delà de l'accord historique trouvé par la mobilisation exemplaire des agents, la direction trouve des artifices pour taire toutes les contestations liées à la rémunération du travail qui est complètement décorrélée de la richesse créer... **Alors que le constat de la CGT est alarmant sur la rémunération en portant le fait que sur 10 ans si vous avez n'avez pas perçu 7 NR vous subissez l'inflation dans votre budget...** La direction trouve en moyenne une augmentation de reste à vivre de 6.5% sur la période de 2022-2023, or en y regardant de plus près, **le résultat prononcé est complètement faussé, l'addition de choux et de carottes ne fonctionne pas : cela est arithmétique, on ne peut additionner les mesures spécifiques (ancienneté, Ega-Pro, transformation...) avec les mesures individuelles.** Combien d'agent ont touché des mesures spécifiques en plus de mesures individuelles ???

**La direction confirme que lors de votre déroulement de carrière vous obtiendrez en moyenne 5 GF.** Un problème de fond subsiste à DTG, dixit leurs écrits les managers ont une appréciation à réaliser, or comme son nom l'indique il y a les avancements aux choix, aux choix de qui ??? des MPL qui sont dans des conditions plus favorables lorsqu'il y a un accord salarial de haut niveau que lorsque le volume de NR se réduit à peau de chagrin. **Pour la CGT, l'appréciation du professionnalisme doit se baser sur des critères attendus dans le métier pour lequel vous avez un salaire. La CGT dénonce une attribution des reclassements au doigt mouillé, elle revendique l'application pleine et entière de la PERS 946, texte écrit par la direction elle-même...**

Concernant les NR mobilités, la CGT demande les critères d'attribution, l'application de la PERS 212 notamment sur les dates d'effets. Elle constate

qu'encore une fois cette pratique permet de diminuer la progression salariale, auparavant a chaque changement de poste (sur postulation) un reclassement était proposé soit l'équivalent de deux NR, maintenant la norme c'est un NR pour une prise de responsabilité supplémentaire.

En conclusion sur la politique sociale de la DTG et ce malgré les nombreuses remarques faites par la CGT aussi bien au niveau local que

dans les instances national, l'entreprise continue sa politique sociale par une gestion financière alors que celle-ci doit répondre à une politique industrielle.

### Report annuel 23 de la médecine du travail

Pour rappel, auparavant ce sujet était composé du rapport personnel de chaque Médecin du travail qui donné sa vision de l'état de santé des agents et parfois certaines pistes d'amélioration était prodigués, ainsi qu'un rapport financier et humain du service des services de santé au travail.

**Mais pourquoi les sujets qui concernent le service de santé au travail étaient soumis à l'avis des représentants du personnel ? À l'extérieur de la vie professionnel vous avez le choix de votre praticien, au travail ce n'est pas le cas !!! Il est imposé par l'employeur et afin d'éviter toute dérive, un contrôle devait être effectuer.**

Aujourd'hui, le sujet des bilans ne sont plus pour AVIS mais pour information avec une trame national qui ne laisse plus transparaître l'avis des médecins, et ne se résume plus qu'à des chiffres !!! Un simulacre de dialogue sociale dont les conséquences sont désastreuses pour la santé des agents. Aujourd'hui nous comptons 1 accident du travail par jour au de EDF HYDRO.... Faut-il y voir une conséquence de la fin des CHSCT, de l'appauvrissement des filières santé et sécurité dans tous les établissements d'EDF HYDRO, ainsi que du dialogue social ? **La CGT le dénonce fortement... les moyens financier et humain sont superficiels au regard des enjeux pour les médecins du travail.**

# PROCHAIN CSE 25 JUIN