

## **PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT**

### **Fin de conflit social suite au mouvement de grève du 7 décembre 2017 des salariés de l'AI Lorraine Sud, site de Charles de Foucauld**

Direction réseaux Est – 15 décembre 2017

1 / PREAMBULE.....	2
2 / REVENDICATIONS .....	2
3 / REPONSES APPORTEES PAR LA DIRECTION.....	7
4 / FIN DU CONFLIT .....	10

## PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

### 1 / PREAMBULE

Les parties se sont rapprochées et sont convenues de ce qui suit pour mettre un terme au conflit collectif qui a débuté le 7 décembre 2017 et qui visait à faire aboutir les revendications des salariés de l'AI Lorraine Sud du site de Charles de Foucauld à Nancy. L'organisation syndicale porteuse des revendications fut la CGT tout au long de la période du conflit.

### 2 / REVENDICATIONS

Les revendications ont été portées à la connaissance de la Direction réseaux Est, le 7 décembre 2017, sous la forme suivante :



Nancy, le 7 décembre 2017

Mme la Directrice de la DR Est GRDF

Objet : *Dépôt des revendications des agents de l'AI GRDF du site Charles de Foucauld à Nancy*

Madame la Directrice,

Nous vous informons, par la présente, de notre décision de s'inscrire en grève pour le Jeudi 7 décembre 2017 à partir de 8H30, dans le cadre des préavis de grève déposé par la Fédération Mines et Energie CGT pour les actions du 6 Novembre au 31 Décembre 2017, mais aussi dans le cadre du préavis déposé par le syndicat Energie Meurthe et Moselle sud du 6 décembre au 31 Décembre 2017.

Nous exigeons :

Concernant les agents de l'AI du site de Charles de Foucauld à Nancy :

- l'ouverture de négociations sur les conditions de travail.
- l'ouverture de négociations sur le déficit d'emplois par rapport à l'activité
- l'ouverture de négociation sur les conditions salariales.

Cette situation nous conduit à décider de déposer ce cahier revendicatif, et de décider de l'appel à la grève reconductible par décision de l'assemblée générale.

Nous sommes à votre disposition pour participer à toute rencontre, négociation et information, permettant de répondre positivement aux revendications du personnel.

Veuillez agréer, Madame la Directrice, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Secrétaire Général  
Syndicat CGT Energie Meurthe et Moselle sud

THEIS Pascal

*Handwritten initials/signature*

## PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

Par ailleurs, ces revendications ont été complétées et commentées lors des échanges engagés par les représentants du personnel avec la Direction, le même jour, et ont été traduites dans un document remis à la Direction. Ce document a fait l'objet d'une réponse de la Direction, le jour même, via la remise en mains propres aux salariés grévistes ainsi qu'aux représentants du personnel sur le site d'un document avec les réponses de la Direction.

A la fin de la journée du 7 décembre, les parties ont convenu de se rencontrer pour continuer les échanges le lendemain de la grève. Les représentants du personnel ont informé la suspension du mouvement de grève.



Nancy, le 7 décembre 2017

Mme. la Directrice de la DR Est GRDF

**Objet :** *Suspension du mouvement de grève des agents de l'AI GRDF du site Charles de Foucault à Nancy.*

Madame la Directrice,

Lors des différents échanges, entre le personnel accompagné par la CGT et la direction, concernant nos revendications, nous notons :

- des réponses écrites favorables à certains points concernant aussi bien, les revendications sur les conditions de travail, que sur les mesures salariales,
- qu'une délégation des agents accompagnée par un représentant du personnel CGT, rencontrera la direction de la DR Est GRDF, dans le cadre d'une négociation sur les points restants, dès vendredi 8 décembre 2017,
- qu'une nouvelle Assemblée générale se tiendra mardi 12 décembre 2017 à la prise de travail afin de mesurer les avancées par rapport à cette négociation,
- qu'un protocole de fin de conflit sera signé entre la direction de la DR Est GRDF et la CGT, représentée par le délégué syndical CGT de la DR Est.

Suite à l'Assemblée Générale des agents, nous vous informons, par la présente, de notre décision de suspendre le mouvement à 17h00, ce jeudi 7 décembre 2017.

Veuillez agréer, Madame la Directrice, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Secrétaire Général  
Syndicat CGT Energie Meurthe et Moselle sud

THEIS Pascal

## PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

Le 8 décembre, 3 salariés mandatés par la CGT ont rencontré des représentants de la Direction, et ont parcouru, point par point, les questions et les engagements pris pour chacune des revendications et remis aux salariés en mains propres le 7 décembre, à savoir :

**CAHIER REVENDICATIF des agents de l'Agence Intervention GRDF du site de Charles de Foucault à Nancy.  
Déposé le 7 décembre 2017 en présence de la CGT**

Les agents de l'AI du site de **Charles de Foucault à Nancy** ont décidé ce Jeudi 7 décembre 2017 à 8H30 de se mettre en grève sur leurs revendications.

Depuis plusieurs mois, les agents subissent une dégradation importante de leurs conditions de travail, malgré les différentes alertes qu'ils aient pu exprimer.

Le déficit d'emploi, le manque de formation, les problèmes d'organisation de travail impliquent une dégradation de l'ambiance, voir un mal vivre au travail.

Ce rajoute le manque de reconnaissance professionnel et le non- respect des descriptifs d'emplois (transfert d'activités sur les agents d'exécution).

De plus, la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis plusieurs années (0% SNB en 2017), rajoutée à la non compensation de la hausse de 1,7 % de la CSG, ont conditionné le dépôt du cahier revendicatif des agents. Les agents évoquent le classement de leur poste sur des bas salaires, et la problématique du coût de la vie impliquant des difficultés financières.

Suite à l'expression des salariés et la rencontre de ceux-ci par le syndicat CGT, qui s'en suivi ce Jeudi 7 décembre 2017, la CGT vous dépose leurs revendications.

### **Concernant nos revendications locales, nous exigeons :**

#### Compensation de la baisse du pouvoir d'achat.

Point 1 : **augmentation du salaire national de Base (gelé en 2017, proposition 2018 0%),**

**Réponse direction :** nous faisons remonter cette revendication au niveau national de GRDF dans l'attente de la CPB du 07/12.

Point 2 : **compensation de la hausse de 1,7 % de la CSG pour les actifs et inactifs,**

**Réponse direction :** nous faisons remonter cette revendication au niveau national de GRDF dans l'attente de la CPB du 07/12.

Point 3 : **augmentation du nombre de niveaux de rémunération,**

**Réponse direction :** nous faisons remonter cette revendication au niveau national de GRDF.

Point 4 : **augmentation mensuelle de 200 € pour tous les agents,**

**Réponse direction :** nous faisons remonter cette revendication au niveau national de GRDF.

Point 5 : **augmentation du « 1% » pour les activités sociales,**

**Réponse direction :** nous faisons remonter cette revendication au niveau national de GRDF.

Point 6 : **augmentation des pensions des INACTIFS,**

**Réponse direction :** nous faisons remonter cette revendication au niveau national.

Point 7 : **Reclassement des GF3,**

**Réponse direction :** ce type de reconnaissance s'appréciera salarié par salarié en fonction de l'appréciation du professionnalisme au sein de l'AI ou dans le cadre de l'accord astreinte. Toutes les situations qui devaient être réglées l'ont été à la commission secondaire du 6 décembre.

Point 8 : **GF4 polyvalent à reclasser ou proposer un parcours professionnel,**

DF  
R

## PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

*Réponse direction : ce type de reconnaissance s'appréciera salarié par salarié en fonction de l'appréciation du professionnalisme au sein de l'AI. Un examen d'un parcours professionnel à proposer aux salariés sera étudié dans le cadre de l'EAP.*

**Point 9 : Versement de la prime EOAI, 1500 €, sur la paie de décembre 2017, pour tous les agents de l'AI,**  
*Réponse direction : effectif sur la paie de décembre 2017.*

**Point 10 : adapter les IZH en fonction du type d'astreinte, à ce jour certains agents n'ont pas la bonne IZH,**  
*Réponse direction : effectif sur la paie de décembre 2017 avec rétroactivité.*

**Point 11 : demande de la définition d'une zone d'indemnités de déplacement,**  
*Réponse direction : nous appliquons le principe de l'ouverture du droit à repas selon la PERS 793 en vigueur. Si l'organisation de l'activité de travail du salarié ne permet pas de revenir sur le site de prise de travail lors de la pause méridienne, le droit à indemnité est ouvert.*

**Point 12 : demande d'explications de la fiche de paie et des droits individuels ou collectifs définis par les textes statutaires ou accords d'entreprises,**  
*Réponse direction : nous organiserons en janvier 2018 une réunion animée par le service RH sur la thématique explication du bulletin de paie.*

**Point 13 : étude de l'évolution des bas salaires, du moins ceux inférieurs à 1800 € net hors primes,**  
*Réponse direction : les questions de rémunération globale sont examinées avec les salariés lors des campagnes EAP, ce qui sera fait lors de la campagne 2018 à venir.*

**Point 14 : évolution des agents bloqués dans leur GF depuis plus de 4 ans,**  
*Réponse direction : ces situations seront examinées lors de la campagne des EAP 2018.*

**Point 15 : reconnaissance des GF selon les emplois et compétences, remettre le descriptif d'emploi M3E à tous les agents,**  
*Réponse direction : les descriptifs d'emploi M3E dont les nouveaux emplois seront communiqués à l'ensemble des salariés de l'AI.*

### Conditions de travail.

**Point 16 : Adaptation de l'organisation de travail afin de préserver l'équilibre vie privée/vie professionnelle, en étudiant tous les cas individuels et en proposant une solution,**  
*Réponse direction : les situations qui seront évoquées par les salariés seront examinées au cas par cas dans le cadre d'un entretien avec leur manager.*

**Point 17 : Arrêt de désorganisation du planning en permanence,**  
*Réponse direction : nous allons analyser la situation sur les derniers mois et rappellerons le cas échéant les règles en la matière.*

**Point 18 : Manque de reconnaissance, mise en place d'une véritable écoute des agents.**  
*Réponse direction : mise en œuvre en pratique des fondements de l'éthique relationnelle et déploiement de la sensibilisation à l'ensemble des salariés de l'agence.*

**Point 12 : Arrêt des reports de RTT, sans prévenance acceptable pour l'organisation de la vie privée et accord des agents,**  
*Réponse direction : chaque report de RTT doit faire l'objet d'une prévenance pour recueillir l'accord du salarié concerné, un rappel en sens sera fait.*

**Point 13 : Améliorer la préparation de travail, afin d'éviter les annulations de chantiers, les problèmes de sécurité, les situations en dehors des procédures, et définir le temps réel des interventions,**  
*Réponse direction : une animation métier est réalisée tous les mois afin d'assurer : la montée en compétences des RT, respecter le prescrit et les règles de sécurité. Des visites de sécurité seront réalisées pour contrôler le bon respect de ces règles.*

**Point 14 : Redéfinir les règles de sortie d'astreinte et de la prise de 089,**

## PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

**Réponse direction** : les règles appliquées en ce moment de façon scrupuleuse à savoir : RTT avant astreinte, repos compensateur en sortie d'astreinte et prise du 089 le lendemain matin du fait générateur nous semble de nature à répondre aux obligations légales en matière de respect de durée du travail et de la préservation de la santé et sécurité des salariés.

**Point 15 : laisser le choix des bureaux de travail, et augmenter le nombre d'ordinateurs**

**Réponse direction** : la liberté des choix des bureaux est donnée, une analyse quantitative du nombre d'ordinateurs sera réalisée pour mesurer un besoin complémentaire.

**Point 16 : mettre en œuvre un relationnel et dialogue social de qualité afin de supprimer « le mal être au travail », « on pose des questions on n'a pas de réponses »,**

**Réponse direction** : nous relançons la démarche FHO au sein de l'AI, nous proposons la mise en place d'un registre questions des salariés / réponses du management afin d'assurer la traçabilité des réponses et solutions apportées.

**Point 17 : Respect des astreintes « IS et renfort » selon les emplois définis pour les agents avant le projet EOAI, et régler au cas par cas selon les besoins de l'entreprise et la possibilité des agents,**

**Réponse direction** : nous étudierons au cas par cas, ces situations dans l'intérêt du salarié et également de l'entreprise.

**Point 18 : revoir le nombre d'habilitations et de formations des intervenants sur les chantiers,**

**Réponse direction** : l'ensemble des RLC seront renouvelées en 2018 et un diagnostic sera réalisé sur le bon nombre d'habilitations. Les formations des intervenants sur les chantiers seront vues lors des EAP.

**Point 19 : Mise en place d'un cursus qui arrête la perte des connaissances par le départ des agents.**

**Réponse direction** : nous organiserons en fonction de notre connaissance de la GPEC opérationnelle, le passage de connaissances entre les futurs partants et les arrivants.

**Point 20 : revoir les tournées « clientèle », afin d'adapter le poids des interventions et de la prise en compte du temps de trajet,**

**Réponse direction** : nous continuerons de travailler sur la qualité des tournées clientèles, en lien avec l'APPI, selon les remontées opérationnelles réalisées par les techniciens gaz. Les salariés s'exprimeront sur les difficultés rencontrées et pistes d'amélioration

**Point 21 : Prévenir des modifications, de nos indemnités ou mesures salariales, après collecte,**

**Réponse direction** : aucun élément collecté ne doit être modifié ou annulé sans information préalable du salarié concerné par cette modification.

### EMPLOIS

**Point 22 : embaucher 3 emplois statutaires au niveau des agents de maîtrise (RE, RT), afin de donner du temps sur la préparation du travail,**

**Réponse direction** : le dimensionnement de l'AI dont les agents de maîtrise est la conséquence de l'analyse et de la mise en œuvre du modèle d'activité. Si dans le futur, le modèle d'activité était amené à évoluer à la hausse, nous adapterions le dimensionnement de l'AI.

**Point 23 : arrêt de la précarisation de l'emploi, en ré internalisant l'activité gazière,**

**Réponse direction** : notre approche de l'emploi est la conséquence de l'adaptation permanente de la réalité de nos ressources à la charge de l'activité.

**Point 24: anticiper les prochains départs, quelle anticipation des publications ? Quelles embauches prévues pour les remplacer ?**

**Réponse direction** : nous procédons à des publications de vacances éventuelles dès que nous avons la connaissance d'un éventuel départ, tout constat d'un bordereau infructueux fait l'objet d'un recrutement externe.

**Point 25 : donner les modifications de la chaîne de sécurité remise aux agents, lors de leur mutation administrative**



## PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

**Réponse direction** : cet acte a été réalisé lors de la remise des courriers de modification de situation administrative, ci-besoin un rappel pourra être fait.

### 3 / REPONSES APORTEES PAR LA DIRECTION

En complément des réponses ci-dessus transcrites, la Direction a adressé, le 11 décembre 2017, aux représentants du personnel mandatés par l'organisation syndicale CGT un relevé des échanges de la journée du 8 décembre:

#### Relevé des éléments échangés le vendredi 8 décembre 2017 de 9 h 30 à 12 h 15.

Représentants des salariés Mickaël SCHMITT et Guillaume BAILLET, dont Jérémy DEZAIRE mandaté par la CGT de GRDF.

Représentants de la Direction P TROTOT, H LA GUERCHE, N TOURNIER.

Cette rencontre fait suite à un accord des parties conclu à la fin de la journée du 7 décembre actant la suspension du mouvement engagé ce même jour, et annonçant une AG le mardi 12 décembre afin que les salariés puissent analyser les précisions apportées par la direction à leurs réponses initiales remises par écrit le 7 décembre.

**Les points 1 à 6** : font l'objet de rencontres nationales et ne peuvent en aucun cas faire l'objet de décision locale. Indication donnée d'une nouvelle rencontre nationale lors d'une prochaine CPB.

**Le point 7** : les représentants des salariés n'ont pas à date de situation à mettre en avant. Ils ont acté que toutes les situations sont traitées dont les dernières à la CSP de décembre, ils savent que les salariés ont été informé par le management.

**Le point 4** : les représentants du personnel mettent en avant 3 noms de salariés dont les compétences et la polyvalence des activités dans la durée appellent de leur point de vue un reclassement en GF 5. D'autre part ils souhaiteraient que l'on puisse acter précisément les différences d'activités par GF pour permettre de mesurer qui ouvre droit à tel GF sur la plage 3/7.

Les représentants de la direction indiquent que les noms proposés sont déjà bien identifiés et reconnus individuellement et collectivement. Il est rappelé que la reconnaissance en terme de NR a été au RdV sur les dernières années, pour autant en terme de passage de seuil de compétences dans la durée et au regard des activités exercées dont la soudure, la direction indique que ces trois situations sont actuellement déjà analysées et trouveront réponses en terme de GF 5 dans la période des CSP de mars 2018 à mars 2019. Les entretiens prochains (EAP) acteront la démarche.

D'autre part un travail est en cours au niveau national qui sera repris en région pour définir et acter des RPP (repères des pratiques professionnelles) afin de déterminer quel GF pour quelles activités exercées dans la durée.

**Les points 9 et 10** : effectif sur la paie de décembre 2017.

**Le point 12** : une date en janvier va être arrêtée, les RH viendront en appui du management présenter et répondre aux interrogations sur le bulletin de paie. Les questions spécifiques feront l'objet de demande préalable auprès du management afin que les RH préparent les réponses.

**Les points 13 et 14** : feront l'objet d'évocation lors des prochains EAP. La direction a bien insisté sur les différences nécessaires et indispensables dans l'appréciation de la reconnaissance et qu'en aucun cas une approche de type « saupoudrage » ne sera faite. Une situation a été évoquée qui ne peut s'analyser sous le seul angle de la professionnalisation ce qui a été reconnu par tous.

**Le point 15** : des RPP sont en cours d'écriture

**Le point 16** : les représentants du personnel n'ont pas apporté de situations particulières à examiner, il a été acté que les prochains EAP seront l'occasion de regarder ces situations, toutefois si des situations sont existantes nous les regarderons dès que nous serons interpellés.

**Le point 17** : le management va prendre contact individuellement avec les salariés au regard des astreintes de type IS et renfort, ceci dans une approche globale des situations. Les questions des salariés liées au parcours professionnel devront être intégrées dans cette perspective de « parcours » de façon claire et partagée afin d'éviter des ambiguïtés voire des malentendus.

Les questions annexes évoquées concernant les véhicules d'astreinte et les matériels embarqués vont faire l'objet de réunions prochainement programmées par le management. Il est impossible de rester sur des constats de désinvolture de certains salariés qui n'ont pas le sens du collectif sur ces questions, le consensus sera recherché. Toutefois si le sens commun ne trouve pas d'amélioration sur les constats faits qui entraînent

## PROCOLE DE FIN DE CONFLIT

des désorganisations et des problématiques d'abord aux salariés le management prendra des décisions qui s'imposeront à tous.

**Le point 18 :** la direction rappelle fermement que le respect mutuel est la règle et que toute autre attitude n'est pas acceptable. Le management va relancer des réunions en ce sens dans le prolongement du temps consacré à l'éthique relationnelle salué par tous. Le management après avoir rappelé que nous ne sommes pas sur une généralisation des difficultés mais bien sur des situations spécifiques, va à l'appui de quelques exemples donnés reprendre avec la maîtrise les conditions de la réussite de la relation maîtrise/opérateurs ce qui est une ambition partagée de tous.

**Le point 12 (problématique dans la numérotation ...)** cette situation ne devra plus se reproduire sous la forme indiquée.

**Le point 13 :** un travail de professionnalisme qui portera inévitablement ses fruits, des constats en ce sens sont déjà faits par les parties.

**Le point 14 :** la problématique résulte essentiellement le jeudi matin lors de la passation de l'astreinte, des réponses vont être recherchées (activité délibérée le jeudi, chantiers aménagés, etc...), la question de la récupération du 089 a été évoquée, la direction a rappelé que le 089 doit être pris au plus près du fait générateur. Là aussi une analyse va être portée sur les cas cités et une réponse organisationnelle apportée. Les exemples donnés sur la forme des réponses apportées par la maîtrise sur ces questions seront traités comme évoqué ci-dessus. Les interrogations sur les RLC au regard des apprentis, des nouveaux embauchés, et les conséquences éventuelles sur la question des répartitions d'activités entre chef de travaux / opérateurs seront clarifiées par le management au plus vite en parallèle du travail sur la préparation du travail.

**Le point 15 :** il a été acté qu'une bonne intention de départ n'a pas eu la satisfaction souhaitée de tous, le choix est bien sûr réaffirmé.

**Le point 16 :** le management s'engage à relancer les réunions de type FHO laissées en attente. Les deux volontaires identifiés parmi les salariés seront réaffirmés dans cette activité par le management. Les questions évoquées lors de ces réunions seront bien celles du domaine du FHO et seront programmées en premier dans l'OdJ pour être assurés quelles seront évoquées. Un document de suivi des questions et remarques des salariés ainsi que des réponses apportées par le management sera mis en place pour garantir la traçabilité du traitement des aspects FHO.

**Les point 17 et 18 :** voir les réponses apportées ci-dessus, toutefois des exemples donnés sur les connaissances techniques permettant de commenter le travail lors des briefs et en retour de chantiers lors des débriefs ne peuvent rester en état, le management va reprendre les situations concrètes évoquées afin dans un esprit pédagogique et constructif de poser et résoudre les situations réelles exposées (rôle RT/ME). Les questions de la préparation du travail et de situations que le management qualifie d'exceptionnelles ne peuvent être la règle comme évoqué (question des AT, des compétences des opérateurs sur chantiers, par exemple)

**Le point 19 :** la passation des savoirs s'organise autant que faire se peut quand les départs de salariés sont prévisibles et dès que connus par la Direction. Des postes en vacance éventuelle sont publiés depuis quelques CSP.

**Le point 20 :** le management va tracer les remontées faites dans le cadre de ces activités des réponses seront apportées au cas par cas selon les possibles prises en compte, les salariés connaîtront les suites données quelle que soit le type de réponse apportée.

**Le point 21 :** aucune situation de ce type ne sera réalisée sans contact préalable avec le salarié. Par ailleurs un rappel sera fait par le management sur le respect des dates de validation des éléments saisis afin que ces derniers soient traités sur la paie la plus proche des événements.

**Le point 22 :** les représentants du personnel indiquent qu'il ne s'agit pas en priorité d'une situation quantitative supplémentaire au regard de la situation actuelle, mais plutôt d'un niveau de professionnalisme à augmenter des populations présentes sur ces fonctions.

**Le point 23 :** pas de commentaire.

**Le point 24 :** voir réponses ci-dessus sur les vacances de postes. Pas de situations particulières mises en avant.

**Le point 25 :** le management assure que toutes les situations ont été traitées individuellement, toutefois au regard de l'attention attirée un point sera refait.



## PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

Le 12 décembre, les salariés de l'AI Lorraine Sud du site de Charles de Foucauld se sont réunis en assemblée générale et ont porté à la connaissance de la Direction des demandes de précision, qui ont fait l'objet d'une réponse le 13 décembre, comme suit :

### Réponses aux interpellations en date du 12/12/2017 suite à AG salariés AI Lorraine Sud site Charles de Foucauld

Le présent document comporte les réponses de la Direction aux interpellations transmises à MM J ANDRE et P TROTOT suite à l'assemblée générale des salariés de l'AI Lorraine Sud - site de Charles de Foucauld, à Nancy, par M J DEZAIRE, mandaté par l'organisation syndicale CGT, et M G BAILLET et M M SCHMITT.

- 3 reconnaissances d'ici 18 mois pour les 3 salariés en GF4 avec compétences multiples

Réponse : nous confirmons que le management avait bien identifié une reconnaissance dans les 18 mois à venir pour les trois salariés concernés. Nous précisons notre position en indiquant que deux situations seront concrétisées sur l'année 2018 et la troisième sur le premier semestre 2019.

- Fournir les montants des déplacements, les communes qui ouvrent droit, les zones de tournées clientèles

Réponse : le droit au remboursement des frais de repas est ouvert si et seulement si l'organisation du travail du salarié ne l'autorise pas à rejoindre son site GRDF dans la plage horaire lui permettant de prendre sa pause méridienne, tel qu'elle est définie dans l'accord temps de travail de la Direction réseaux Est et son avenant n°1. Chaque jour, au briefing, le salarié est informé de l'ouverture ou non du droit à indemnité de repas au regard de l'organisation de sa journée de travail. En outre, le manager d'équipe (en lien avec l'APPI) veillera à ce que la tournée permette de dégager ce temps de pause quotidien entre deux rendez-vous client ou interventions "à horaire figé".

Un document indiquant les montants des frais de repas pour les communes du bassin de Nancy est également joint à cette réponse (cf. document **frais de repas bassin d'activité de Nancy**) :



### AI LOR SUD : remboursement des frais de repas sur le bassin d'activité de Nancy

➤ Liste des communes de la ZEPIG de Nancy et remboursement de frais de repas par commune

Le droit au remboursement des frais de repas est ouvert si et seulement si l'organisation du travail du salarié ne l'autorise pas à rejoindre son site GRDF dans la plage horaire lui permettant de prendre sa pause méridienne, tel qu'elle est définie dans l'accord temps de travail de la Direction réseaux Est et son avenant n°1.

Lorsque le salarié, à la demande du management, ne peut pas revenir sur son site GRDF dans la plage horaire lui permettant de prendre la pause méridienne, il est indemnisé selon les communes de travail où il se trouve, soit en référence du barème des communes soulignées en vert, soit en référence aux barèmes des autres communes.

AMANCY	BEILLECOURT	PULLIGNY
ART-SUR-MEURTHE	JARVILLE-LA-MALGRANGE	PULNOY
BAINVILLE-SUR-MAISON	LANEUVÉLOTTE	RICHARDMENIL
BAYON	LANESVILLE-DEVANT-NANCY	ROVILLE-DEVANT-BAYON
BELLEVILLE	LEHAY	SAINT-MAX
BOUXIÈRES-AUX-DAMES	LEHAY-SAINTE-ANNE	SAIZERAIS
CERVILLE	LAY-SAINT-CHRISTOPHE	SAULXURES-LES-NANCY
CHALIGNY	LENONCOURT	SEICHAMPS
CHAMPENOUX	LUDRES	TOMBLAINE
CHAMPIGNELLES	MALLELOY	VERVINGNE
CHAVIGNY	MALZEVILLE	VELAINE-SOUS-AMANCY
CUSTINES	MARBACHE	VEZELISE
DIEULOUARD	MARVILLE	VILLERS-LES-NANCY
DOMMARTIN	MERVILLE	VIRÉCOURT
ELMONT	MESSEIN	AMRELCOURT
FAULX	MILLERY	CHATEAU-SALING
FLAVIGNY-SUR-MOSELLE	MORVILLE	MORVILLE-LES-VIC
FLEVILLE-DEVANT-NANCY	NEUVES-MAISONS	
PROUARD	POMPEY	
	FONT-SAINT-VINCENT	

Remboursement à hauteur de 90% du barème Nancy Zone 1 soit 22,10€	Montants correspondants aux barèmes de l'année 2017, susceptibles d'être réévalués d'année en année
Remboursement à hauteur de 90% du barème Autres localités soit 20,73€	

- Etudier la dérogation provisoire à la ZHA renfort d'un salarié. Les négociateurs demandent qu'elle devienne définitive à cette adresse.

Réponse : nous vous informons que Mme Colle, signataire de la dérogation, est disposée à recevoir le salarié afin de mesurer toute évolution qui serait susceptible de justifier la modification de l'accord initial. Une date rapide sera conclue par le management.

- Afficher des victoires rapides sur le matériel (manque lave-glace, et du matériel MAB (mèche, aimant pour copeaux, passe ballons)

Réponse : Nous continuons notre travail de fond sur le sujet, le management fait le point sur les demandes en cours. Pour information sur les 15 derniers jours, 17k€ de dépenses ont été engagés en en outillage.

- Qualité de la préparation du travail, et compétences sur travaux à 2

## PROTOCOLE DE FIN DE CONFLIT

*Réponse : nous vous confirmons que le management a engagé avec les RE/RT un travail sur la qualité de la préparation du travail visant notamment à préciser les informations d'ordre réglementaire ou technique devant figurer sur les BT. Nous réaffirmons que la préparation du travail se réalise entre J+2 et J+5, ce qui permet aux RT de faire les demandes d'AT en amont. Le management a réaffirmé que les débriefs doivent être systématiquement réalisés.*

*Toutes les interpellations concernant les qualifications et/ou les RLC sont réexaminées par la ligne managériale pour lever toute ambiguïté dans la constitution des équipes de travail au regard des compétences associées et de la différenciation des rôles de chef de travaux ou opérateur. Des entretiens individuels vont être reprogrammés très rapidement pour les salariés que nous avons identifiés dans le cadre d'un passage d'astreinte de type renfort au regard de l'astreinte IS montée actuellement.*

*Enfin, le management a réaffirmé le principe du respect du repos quotidien des 11 heures, en rappelant que lorsqu'il est interrompu, la récupération en code 089 doit être réalisée le lendemain du fait générateur ou au plus tard en sortie d'astreinte si impossibilité impérieuse le lendemain.*

### 4 / FIN DU CONFLIT

Le 14 décembre 2017, les salariés concernés par le mouvement du 7 décembre et leurs représentants ont indiqué l'arrêt du mouvement, l'ensemble de leurs revendications ayant trouvé une réponse satisfaisante de la part de la Direction.

**La totalité des actions à mettre en œuvre le seront à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2019 au plus tard.**

La Direction tient à préciser à cette occasion qu'elle déplore les modalités retenues pour faire aboutir ces revendications ainsi que les difficultés rencontrées pour négocier qui en ont résulté, à savoir :

- Initiation des feux de palettes dans l'enceinte du site de GRDF.
- Difficulté à initier les échanges en raison de l'identification tardive de représentants du personnel de GRDF mandatés et/ou désignés sur le périmètre de la Direction réseaux Est.
- Intrusion sur le parking et le magasin du site des personnes externes à GRDF.
- Introduction de boissons alcoolisées sur l'enceinte du site.

Les parties signataires s'accordent sur l'urgence qu'il y a eu à parvenir à un accord permettant de mettre un terme à ce conflit et de restaurer le dialogue social.

Les parties sont convaincues de l'importance du dialogue et de la négociation comme préalable à la résolution du conflit.

Fait à Nancy, le 15 décembre 2017

**Carole COLLE**

Le Directeur de la Direction réseaux Est



**Pietro FALLETTA**

DS Maille 1 CGT Direction réseaux Est

