

*CCE GRDF du 21 juin 2017*

## **Déclaration Commune CGT et FO**

La situation économique et financière de GRDF comme des orientations stratégiques prises par la Direction fait apparaître une gestion de l'entreprise entièrement orientée dans l'intérêt de l'actionnaire, aux dépens des usagers comme des Agents.

Pour commencer, à un moment où nos résultats n'ont jamais été aussi élevés (avec un EBITDA de 1,8 milliard et un résultat net récurrent de 646 millions d'euros), nous remarquons comme chaque année un retard par rapport à la trajectoire budgétaire des effectifs : plus de 200 agents statutaires manquent à l'effectif dans un contexte de projets à fort enjeu pour l'entreprise comme Gazpar et EOAI. Les chiffres des premiers mois de l'année 2017 confirment cette tendance et écartent l'hypothèse d'un creux d'effectif conjoncturel malgré qu'il soit compliqué avec la clé de répartition d'avoir une visibilité précise entre Enedis et GRDF.

Nous remarquons en outre que GRDF a sous-consommé l'enveloppe de charges d'exploitation allouée par le tarif avec un écart de près de 22 millions sur les frais de personnel. La proposition de SNB à 0% l'année ayant suivi la constatation de cette économie est de ce point de vue significatif de l'état d'esprit de l'employeur.

La question des frais de siège est elle aussi parlante. La CRE a fini par mettre fin en 2016 à ce dividende déguisé, ce qui a empêché le Groupe de ponctionner près de 16 millions sur le résultat du distributeur de manière injustifiée. Combien de dizaines voire de centaines de millions de frais de siège a-t-on indument fait payer aux usagers depuis 2008 ?

Nous déplorons par ailleurs qu'à un moment où la trésorerie disponible est de plus de 1,1 milliard, l'entreprise se permette de rater sa cible en matière d'investissements de développement, avec des retards non négligeables dans les domaines de la densification du réseau et la transition verte. Le distributeur qui contribue à hauteur de 16% à la génération de trésorerie du Groupe ne recueille que 6% de ses investissements de développement. Ce fait serait à lui seul révélateur de la position de GRDF dans la stratégie du Groupe : une machine à cash. Les 519 millions remontés en 2016 et le milliard prévu pour l'an prochain sont là pour en témoigner.

S'agissant du CICE, il n'a de toute évidence bénéficié qu'au seul actionnaire. Il est clair que toutes les dépenses présentées par la Direction comme étant le résultat de l'utilisation du CICE avaient en fait déjà été financées par les usagers à travers le tarif de distribution. Depuis 2013, ce sont donc plus de 40 M€ financés par les contribuables français qui sont directement allés augmenter les dividendes d'Engie.

Un bilan rapide permet en effet de constater que ce crédit d'impôt n'a pas pu profiter aux usagers sous forme de réduction de tarif puisqu'il n'avait pas été prévu par l'ATRD4. Il n'a pas plus contribué à créer des emplois, les effectifs ayant été presque tous les ans en-deçà de ce que prévoyait le régulateur et donc ce pourquoi payaient nos usagers. Il n'a donc servi qu'à une seule chose, augmenter la rentabilité –déjà trop élevée– pour l'actionnaire.

Un exemple flagrant le démontre : 1,8 M€ ont soi-disant servi en 2016 à financer les primes EOAI (1 500 €) et donc correspondraient au versement à 1 200 Agents. On est loin du compte puisque dans les derniers comités de suivi, à peine 700 Agents avaient bénéficié de cette mesure (où sont passés les 750 000 € manquants ?).

La CRE a dû faire le même constat que nous de l'usage pervers qui avait été fait du CICE avant de décider de confisquer, dans le but de faire baisser le tarif, le produit généré par ce mécanisme à partir de 2016 : le scandale aura quand même duré 3 ans.

Les orientations stratégiques prises et les trajectoires financières qui en découlent ne semblent pas annoncer une évolution de votre modèle de gestion.

La solidité financière du distributeur et la sécurité apportée par le tarif permettront de financer la croissance des investissements Gazpar pour lesquels Engie bénéficiera d'un taux bonifié. La pression maintenue sur les coûts et les agents devraient permettre la poursuite d'une politique outrancière de rémunération de l'actionnaire.

Le niveau des effectifs prévu pour 2020 serait par exemple inférieur à celui de 2015 malgré la croissance du nombre de clients et la réorganisation des activités d'intervention. Et encore ! Les écarts par rapport à la trajectoire prévisionnelle à date laissent penser que nous pourrions nous retrouver à des niveaux plus bas.

Vous nous proposez donc une stratégie qui se traduira par un maintien de la politique de distribution combiné à des augmentations pour les usagers et un recul de l'emploi statutaire à moyen terme.

De plus, cette stratégie ne pose pas le problème essentiel de la baisse continue des quantités acheminées. En effet, ni la croissance du biométhane, qui ne relancera pas la consommation mais ne fera que remplacer une source par une autre, ni le développement de l'usage mobilité, qui ne concernera que les flottes captives et non le marché de masse, ne sont des réponses à la hauteur de la baisse des consommations unitaires qui pourrait atteindre les 40% à long terme.

Si le mécanisme tarifaire n'évolue pas pour s'adapter à la baisse des consommations et qu'aucune réflexion sur nos métiers et nos produits ne s'engage dès aujourd'hui, nous pouvons craindre une érosion lente mais inéluctable de nos revenus. En attendant, Engie se servira 400 à 500 millions par an sans se poser de questions et privilégiera toujours l'actionnaire au détriment des investissements, des Agents et des Usagers. La stratégie du groupe est simple, je prends tout et plus.

Le plan stratégique prévoit à l'horizon 2018 une croissance significative en termes d'investissement puisque la hausse estimée serait de l'ordre de 20 %. Et cet effort d'investissement devrait se prolonger jusqu'en 2020.

De façon plus détaillée les domaines métiers qui vont bénéficier de cette stratégie d'investissement sont :

- l'adaptation et la sécurisation des réseaux
- les métiers liés à l'informatique avec une reconstruction prévue des SI historiques
- Gazpar
- les métiers en lien avec la transition énergétique.

Or le plan Emploi, lequel pour rappel, ne doit pas vous dispenser de présenter en IRP un dossier nommé Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, reste très flou sur les évolutions d'effectifs projet par projet.

Ces informations nous permettraient pourtant de vérifier la cohérence entre la politique d'entreprise définie et sa mise en place à travers la GPEC.

D'autre part GRDF s'est engagée sur 12 items importants qui sont :

- Garantir la sécurité du réseau et contribuer à celle des usagers
- promouvoir une expérience client positive
- Agir pour une performance responsable et durable
- Développer, renouveler et valoriser les savoir-faire
- Être un acteur engagé dans la Transition énergétique
- construire avec les parties prenantes
- faire du réseau gaz un vecteur de la transition énergétique
- valoriser le gaz comme une énergie moderne
- enrichir le professionnalisme gazier
- réussir l'évolution des métiers et moderniser les méthodes de travail
- développer la notoriété et rajeunir la marque GRDF
- bâtir la confiance.

Il ne ressort de ces engagements aucune lisibilité dans votre dossier sur l'impact éventuel en termes de nombre d'emplois et de compétences requises pour y parvenir.

Entre ces divers engagements et l'augmentation des investissements précités, il devrait ressortir du dossier Plan Emploi / GPEC présenté, une courbe à la hausse en termes d'effectifs. Force est de constater que non seulement, le dossier reste très flou dans le détail des métiers mais en plus vous présentez une courbe d'emploi à la baisse à l'horizon 2021.

Quant aux compétences dont GRDF aura besoin demain, les grands axes d'adaptation ne sont pas présentés comme tel et ne permettent pas aux élus du CCE de vérifier, là encore, la cohérence des dossiers.

De plus, suite au vote unanime de la résolution lors du CCE du 20/10/2016 nous constatons que l'ensemble des demandes n'ont pas fait l'objet d'ajustements de votre part dans le dossier présenté.

À savoir, sur les emplois, nous demandions à connaître la situation des effectifs, de leur évolution passée et à venir, à la fois au niveau national, mais aussi par grands métiers et **par région** et ce, en part gaz et **en nombre de salariés**.

Nous demandions les éléments précis des GPEC dédiées en région que vous nommez cette année « GPEC opérationnelle basée sur les éléments spécifiques de chaque entité ». Nous n'avons toujours aucune vision sur ces éléments précis.

Nous demandions également les bilans des actions et mesures prévus dans le plan emploi précédent afin de bien comprendre comment vous agissez réellement en cohérence avec vos intentions affichées.

Pour conclure, les élus du CCE estiment qu'ils ne peuvent se contenter d'un document tel que celui présenté. Bien qu'il puisse satisfaire le CA de GRDF car il permet de contrôler la mise en marche des orientations stratégiques, il ne peut pas en l'état, permettre d'exercer un contrôle social sur la cohérence entre GPEC, OGF et Plan de Formation de l'Entreprise.

C'est pourquoi les élus du CCE exigent un document GPEC qui leur permette d'exercer leurs mandats de manière constructive.

Vous comprenez alors l'impérieuse nécessité d'entrer rapidement en négociation pour un accord GPEC à GRDF, comme l'a demandé l'organisation syndicale CGT, par l'intermédiaire de plusieurs courriers, à l'adresse du Directeur Général de GRDF. Ceci d'autant plus qu'il ressort d'une étude interne que les taux de renouvellement dans les 10 ans qui viennent sont alarmants. En effet du collège exécution au collège cadre, ils sont respectivement de 62 %, 56% et 48 %, ceci alors qu'un taux de remplacement normal pour une même période devrait être au maximum de 30 %. Il y a donc urgence à travailler efficacement sur cette problématique du renouvellement des compétences à GRDF.

Courant mai, les employeurs de la branche en accord avec certaines organisations syndicales qui y voyaient quelques avantages, ont réclamé au gouvernement que la loi d'habilitation prévue pour la réforme du droit du travail vise explicitement la branche des IEG et ce, pour leur permettre de modifier plus facilement le statut du personnel des industries électriques et gazières.

**Sous le prétexte du séminaire social du 8 juin dernier les employeurs comptaient sans doute boucler la concertation sur le sujet en deux heures !**

Sans la veille du syndicat FO, cette manœuvre déloyale des employeurs serait restée dans l'ombre et les organisations syndicales de l'interfédérale CGT, CFE, FO et UNSA n'auraient pu que constater que la loi d'habilitation intégrait cette demande.

L'interfédérale a réagi avec force et détermination à cette attaque, interpellant les employeurs et le gouvernement sur leurs intentions. Elles ont, **ensemble**, appelé à la mobilisation générale des salariés pour le 22 juin 2017.

Grace à la mobilisation annoncée des salariés, les employeurs ont dû renoncer à leurs demandes.

Le premier ministre lui-même a assuré à nos quatre organisations syndicales qu'il n'était plus « *dans les intentions du Gouvernement de faire figurer dans ce texte des dispositions de cette nature* ».

Il s'agit bien là d'une victoire à mettre au crédit des organisations sincèrement engagées dans la défense du contrat de travail des salariés de la branche toute entière.

Réunies ce lundi 19 juin 2017, les organisations syndicales CGT, CFE, FO et UNSA ont considéré que cette avancée, fruit de leur détermination, a prouvé que l'unité est payante. Elles ont décidé de suspendre la mobilisation prévue le 22 juin et de faire de cette date d'anniversaire du statut National de 1946, une journée célébrant **la résistance dans l'unité** confortant la modernité de ses garanties sociales.

L'interfédérale réaffirme son attachement indéfectible au principe de faveur, au respect de la hiérarchie des normes, aux dispositions du Code du Travail et du Code de l'Energie protégeant les salariés des IEG en faisant du statut national un cadre réglementaire moderne et innovant.

**Ensemble, nos quatre Organisations CGT, CFE, FO et UNSA, resteront vigilantes pour résister aux envies cycliques des employeurs et du Gouvernement dont les décisions d'un jour ne sont pas forcément celles du lendemain.**

Depuis le courrier de réponse du premier ministre le 19 juin, les Organisations syndicales ont suspendu la journée d'action prévue le 22 juin. De ce fait, la CGT et FO ne seront pas en capacité de siéger dans des conditions optimales dans l'intérêt des salariés, les élus étant restés dans leurs unités et conformément à ce que nous avons décidé, les représentants du Personnel CGT et FO ne siègeront pas. Nous vous demandons de reporter le CCE.