



CCE GRDF du 11 juillet 2019

**AVIS CGT sur
Orientations Stratégiques GRDF**

L'équation stratégique de GRDF, comme le disait Mme LEBOUL-PROUST au CCE de GRDF du 22 juin 2019, met en perspective un environnement tant à l'échelle française qu'européenne où la pression est mise sur les énergies fossiles comme le gaz naturel. L'enjeu est donc majeur pour l'avenir du gaz car il est, pour la FNME-CGT, une des clés importantes d'une transition énergétique efficace, partagée et, surtout, qu'il joue un rôle très important en termes de SNBC et de stabilité du marché par son verdissement, sa puissance et les 9500 communes alimentées. L'intérêt est bien de laisser le plus possible le gaz naturel là où il est, dans les couches géologiques, et de le remplacer par de la production de gaz renouvelable en surface par le retraitement de nos déchets et la captation du CH₄, Gaz à Effet de Serre très puissant. Cette orientation offre de nombreux points positifs, notamment en externalités. Le Ministre DE RUGY vient de dire qu'il faut accélérer le développement de la biométhanisation et que GRDF a un rôle majeur dans la transition. Alors pourquoi refuse-t-il de signer le Contrat de Service Public, notamment au prétexte qu'il refuse de soutenir la place du gaz dans le mix énergétique ?

Le gaz vert est produit aujourd'hui à des coûts très supérieurs à celui du gaz naturel. Afin de préserver la compétitivité du gaz et le pouvoir d'achat des usagers, le défi est d'injecter du biométhane, tout en maintenant stable le parc d'usagers, en baissant les consommations unitaires. Cette injection massive de biométhane n'est possible qu'à ces deux conditions, sachant qu'il est considéré aujourd'hui comme un enjeu quasi de « survie » pour notre entreprise et ses Agents, mais plus globalement pour le pays dans sa capacité de servir l'Intérêt Général. Le rapport d'expertise met en évidence des risques sur le développement au regard d'un environnement externe défavorable, RE dans le neuf, ATRD6 avec budget développement remis en question, conversion fioul dans l'existant orienté vers l'Élec, CSP non signé et n'incitant pas au développement du gaz, et risque de mettre à mal cette stratégie. En l'état actuel des discussions tarifaires, il existe un risque important sur le revenu autorisé et le résultat net. Il y a un tel écart entre les prévisions de GRDF et celles de la CRE que les trajectoires prévisionnelles sont déjà caduques !

La GPEC indique une baisse des effectifs d'environ 1 % par an. Cette inflexion est conditionnée aux discussions actuelles imposées par le législateur (Plan Pluriannuel de l'Énergie et Accès des Tiers au Réseau de Distribution V6). Pour la CGT, les conséquences de cette augmentation de la productivité se traduiront par une baisse des effectifs de l'entreprise de -420 emplois : néfaste pour les agents et pour la qualité du service public. Les principaux domaines métiers impactés seront le développement, l'exploitation maintenance (BEX, MSG, C2T), et surtout les Fonctions Support et Logistique.

Nous notons également que les APPI, à peine créées et pierre angulaire du projet EOAI, devront, elles aussi, réduire leurs personnels alors que, dans un même temps, l'étude des différents dossiers dans les Comités d'Établissements nous démontre que ces entités recourent massivement aux intérimaires et font face à de nombreuses difficultés de communication...

Les Orientations Stratégiques de l'entreprise en termes d'emplois et de formations ne sont pas cohérentes avec le dernier projet d'entreprise « Vert l'Avenir », particulièrement en ce qui concerne l'importance du biométhane pour la survie de GRDF dans les prochaines années. En effet, les Orientations ne se traduisent pas, en matière de formation, sur la nécessité absolue d'évolution de positionnement renforcé dans le futur modèle de mix énergétique. L'absence de référentiel de compétences induit par l'accord GPEC n'est pas de nature à nous rassurer.

Les Orientations Générales de la Formation manquent d'ambition, notamment leurs déclinaisons dans la politique de Sécurité Industrielle en ne donnant pas aux agents la possibilité d'augmenter leurs compétences professionnelles dans la gestion et les interventions sur les ouvrages en concession. Par ailleurs, pour faire encore plus d'économies de personnel, GRDF réduit les métiers de développeurs et demande aux techniciens de prendre en charge la notion de « fidélisation de la clientèle ». Si la transformation des métiers en fonction de la stratégie de l'entreprise est une chose, elle ne doit pas se faire au détriment de la perte du geste technique et de la qualité de fourniture. La Direction dit vouloir « PASSER UN VERNIS CLIENT » sur des techniciens qui sont déjà imprégnés d'une sous-couche au service des usagers ! Quoi qu'il en soit, pour la CGT, les nouvelles compétences demandées devront être reconnues par une reclassification de ces métiers. Si nous œuvrons tous pour l'avenir de notre entreprise, la polyvalence à outrance sans accompagnement ni reconnaissance a peu de chance d'être efficace.

Le recalage du plan triennal à -110 Millions d'€uros sur plus de 3 Milliards d'investissement global cache en fait un choix de sacrifier un pilier du projet d'entreprise : la modernisation des ouvrages (-50 Millions, soit -6,2% entre 2018 et 2020). En effet, alors que des problématiques importantes de fiabilité persistent, comme les branchements cuivre avec détente intérieure des bâtiments d'habitation raccordés aux réseaux acier ou cuivre, les fontes ductiles corrodées, les réseaux aciers non protégés, le parc de tôle bitumée à Paris, les défaillances matériels de type B6 FRANCEL, les ouvrages collectifs et individuels vétustes, les problématiques Amiante et Agents Chimiques Dangereux (ACD) devraient au contraire vous convaincre d'investir d'avantage, mais certainement pas de baisser les investissements dans ces domaines. Par ailleurs, on note un retrait en biométhane de -68 Millions d'€uros, qui pose question.

Par ailleurs, de nombreuses difficultés d'organisation sont liées au manque d'effectifs, par exemple sur la Région Parisienne, dans les grosses agglomérations, où les Agents dépassent allègrement les 20 heures supplémentaires par semaine d'astreinte. D'ailleurs, une pratique déviante consiste à reporter les heures supplémentaires sur une autre journée pour camoufler les dépassements journaliers. C'est inacceptable ! Cela a des conséquences sur les conditions de travail, sur la santé physique et mentale des Agents et leur capacité à bien réaliser leur mission, notamment en maintenance et en intervention de sécurité.

Enfin, la feuille de route 2020-2023 envoyée aux DR-DCT, dont des élu(e)s CGT ont eu connaissance par inadvertance, démontre une fois de plus la déloyauté avec laquelle la Direction Générale traite les

Représentants du Personnel et, au-delà, les 11 400 Agents. Oui, comment la Direction Générale de GRDF peut-elle nous présenter des Orientations Stratégiques contraires aux instructions imposées aux DR-DCT ? C'est intolérable et très anxiogène ! Vous trahissez le Personnel et leur engagement au service de GRDF, de ses missions d'Intérêt Général et de la place vitale du gaz dans la transition énergétique.

Pour toutes ces raisons, les élu(e)s CGT du Personnel en CCE émettront un avis négatif.