

La séance du CCE de GRDF s'est déroulée au siège de GRDF, 6 Rue Condorcet 75009 Paris.
Président de séance: **Patrick BONNEAU**. Secrétaire : **Thierry JOURNET**.

Ordre du jour :

- 1- Fonctionnement du CCE : [p.3]
 - approbation des PV des 11/07, 14/09 et 19/10/2017
 - désignation de l'expert du CCE en vue des consultations annuelles 2018
- 2- Consultation annuelle sur la situation économique et financière 2017 – pour avis [p.3]
- 3- Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF – pour avis [p.4]
- 4- REX Sérénigaz – pour information [p.5]
- 5- Création d'une filiale de valorisation du savoir-faire de GRDF et projet de modification de l'objet social de GRDF – pour avis [p.5 à 6]

Cadeau de GRDF à la Maison Mère, 1 chèque de 1 Milliard d'euros !

En préambule de la séance, la délégation CGT a fait lecture d'une déclaration liminaire, dont voici quelques extraits.

.....Voilà donc l'année 2017 qui s'achève avec la mort cérébrale de l'Unité Clients Fournisseurs et la disparition d'un pan entier du Code du Travail...

Regrets éternels ou lutte continue qui se poursuivra sans aucun doute, avec les salariés ET la CGT... L'avenir nous dira comment le passage à 2018 aura eu lieu et ce que généreront, pour les salariés, ces épisodes dans la vie de notre entreprise comme dans celles des différentes branches...

Mais le FUTUR est déjà bien sombre pour certains d'entre nous avec un événement de taille puisque c'est la première fois, depuis la création de nos entreprises, en 1946, que les employeurs des Industries Electriques & Gazières se permettent de convoquer un médecin du travail pour licenciement !!!

Quels sont les griefs !? Peut-être de trop veiller aux conditions de travail d'hygiène et de santé de l'ensemble des salariés... !?

Or, à l'heure des restructurations, des fermetures de services et de sites, de déplacements nombreux d'agents, de tensions liées aux sous-effectifs, de difficultés de fonctionnement interservices, les médecins ne chôment pas. Paradoxalement, comme les représentants du personnel, ils sont moins nombreux et doivent couvrir plusieurs départements, avec des temps de déplacements en augmentation et qui déstructurent l'organisation et leur présence sur les sites de travail.....

Comme certains représentants du personnel, ce médecin ne cède pas à la pression des employeurs...La pression exercée sur ce médecin est révélatrice des réformes enclenchées en parallèle sur le code du travail et en dit long sur la déréglementation que le gouvernement actuel veut imposer aux salariés, par le biais d'ordonnance, avec la suppression des CHSCT.....

Composition de la délégation CGT au CCE GRDF

ABED	Karim	karim.abed@erdf-grdf.fr
AURIOL	Carole	caroleauriol@orange.fr
BERGER	Pascal	pascal-p.berger@erdf-grdf.fr
BILLAUT	Serge	serge.billaut@erdf-grdf.fr
BRIERE	Cassandra	cassandreabriere53@gmail.com
CASTETS	Philippe	pcastets.edfgdf@gmail.com
CELLERIER	Fabrice	fabrice.cellerier@erdf-grdf.fr
CHESNEL	Hervé	chesnelherve@hotmail.fr
DAYET	Lionel	lionel.dayet@grdf.fr
DUTEL	Thomas	dutelthomas@gmail.com
FALLETTA	Pietro	pietro.falletta@erdf-grdf.fr
GONNET	Christophe	christophe.gonnet@erdf-grdf.fr
HEINISCH FOUQUES	Patrice	patrice.heinisch@gmail.com
JANEAU	Christophe	christophe.janeau@erdf-grdf.fr
JOURNET	Thierry	thierry.journet@erdf-grdf.fr
LEFEBVRE	François	francois-jacques.lefebvre@erdf-grdf.fr
LETOURNEL	Patrick	pletourne1091@gmail.com
PICCIRILLO	Alain	alain.piccirillo.cgt@gmail.com
PROBEL	Frédéric	frederic.probel@enedis.fr
RAYA	Sébastien	sraya@fnme-cgt.fr
RENARD	Yann	yann.renard@erdf-grdf.fr
RIDUET	Thibaud	rdthibaud@gmail.com
ROTY	Chrystelle	chrystelle.roty@erdf-grdf.fr
SANTO	Patrick	clempat@yahoo.fr
SCHEERLINCK	Frédéric	frederic.scheerlinck@erdf-grdf.fr
ZUCCARO	Ludovic	ludoviczuccaro.ccegrdf@gmail.com
CHABARD (RSCCE)	Didier	didier.chabard@erdf-grdf.fr





Conditions de travail qui, dans nos entreprises également sont malmenées...

Depuis le début du déploiement EOAI, de nombreux problèmes et dysfonctionnements émergent dans les relations AI/APPI...il subsiste de nombreuses tensions, que ce soit en AI ou en APPI avec des salariés qui vivent mal cette transformation.Les APPI ne sont, actuellement, pas en capacité de reprendre les programmations et il y a de nombreuses pertes de réservations.

Sur la partie clientèle, le constat semble assez similaire, ... et ceci sans prendre en compte les difficultés de synchronisation, sans parler des tensions et des problèmes de communication....

Les agents issus de l'UCF ont des besoins de formations pour pleinement intégrer leurs nouvelles structures or, les formations en question ne sont pas planifiées. Enfin, concernant le volet attributions de NR et GF dans le cadre du projet EOAI, les représentants syndicaux chargés des négociations attendent des compléments d'information pour dialoguer convenablement et permettre aux agents d'être reconnus.

L'ensemble des problèmes cités précédemment crée une crispation ressentie par beaucoup d'agents traduisant des conditions de travail dégradées, une perte de prérogatives, avec, de fait, plus d'heures supplémentaires générées liées à l'agrandissement des ZEPIG. Ces aspects-là sont à prendre en compte rapidement. Le risque étant de voir émerger des risques psycho-sociaux importants et durables.

Les unités dites « mixtes » ne sont, elles non plus, pas en reste, en témoigne la récente « actualité » des salariés de l'Unité Opérationnelle Informatique...UOI, l'envers du décor :

Au fil des réorganisations à l'UOI, la situation des agents est devenue de plus en plus difficile. Les conditions de travail se dégradent, des activités sont transférées à la prestation, le dialogue social est de plus en plus indigent...ce qui génère une augmentation des incivilités des « clients-agents » !!!

Tout ceci a pour conséquence directe de mettre nombre de salariés de l'UOI en difficulté, particulièrement à l'assistance, avec une tension extrême à Bourges et Nice où l'avenir est sombre, au Département Informatique et Télécom où des réorganisations se succèdent avec, à la clé, la perte d'activités statutaires, à l'Opérateur National Habilitations où la prestation prospère...Trop, c'est trop !

Aussi, après la journée d'action revendicative à l'initiative de la CGT, le 12 décembre dernier, lors de laquelle les agents ont été nombreux à répondre présent, le message est maintenant très clair : de nombreux agents ne partagent pas (ou plus) les discours de la direction. Ils ne cautionnent pas (ou plus) la stratégie de la direction, le recours systématique à la prestation, les menaces sur l'emploi statutaire, la pression exercée pour fermer des sites, la dégradation de leurs conditions de travail...

La CGT attend donc des réponses claires aux revendications exposées dans le cadre de ce conflit et dont la condition sine qua non de la reprise d'un dialogue social apaisé est la **fin des provocations et des dérives autoritaristes dont certains membres de la Direction de l'UOI sont coutumiers**...La suite du mouvement social en dépendra.

Autre unité mixte en souffrance, celle des personnels des USR...A force de souffler le chaud et le froid, les employeurs, génèrent craintes et incompréhension sur l'ensemble des périmètres de ces métiers tertiaires. Entre les activités qui devraient rester mixtes et celles qui pourraient être démixtées, sans aucune clarté, ni réponse claire aux représentants du personnel, les ambiances deviennent de plus en plus tendues dans les différentes équipes... En termes de mouvement social, la période est extrêmement riche, riche en qualité d'actions et non en monétisation, sonnante et réverbérante, au grand dam des salariés...

.....Du jamais vu dans les IEG depuis 13 ans : sous la pression des agents grévistes, des inactifs, de la FNME-CGT, des autres fédérations, les baisses massives d'alimentation en gaz et en électricité ont obligé les employeurs de la Branche à « rentrer dans la danse » pour répondre à notre revendication légitime d'augmentation salariale de 2,8%.

Alors que nous étions partis en début de négociations avec une perte pour chaque agent de 1,7% (pas de compensation de la CSG) le 30 novembre, l'action, une nouvelle fois à l'initiative de la seule CGT, a permis une compensation et une augmentation d'un montant global de 1,7% (compensation de la CSG), proposé à la CPB. Une avancée importante obtenue grâce à la lutte mais qui ne répond pas aux revendications des agents.

Après le gel du SNB en 2017, les employeurs entendent limiter sa hausse à 0,2% en 2018, très loin de l'inflation prévue de 1,1% entre octobre 2016 et octobre 2017. Les salariés attendent toujours les mesures complémentaires...

.....La réalité c'est que les employeurs ne déboursent que 0,2% d'augmentation pour les salaires quand l'inflation est à 1,1%. Mr le Président, les agents de GRDF et les agents des IEG en général valent plus que ça....

La compensation de la CSG ne vous coûte rien car elle est compensée par la suppression de la cotisation de solidarité sur les agents (mesure de l'Etat) et par une baisse de la cotisation sécurité sociale des employeurs (autre mesure de l'Etat). En résumé, ce sont les contribuables qui vont se payer la compensation salariale des électriciens et gaziers.

Nul doute que nos entreprises et leurs salariés qui eux sont en première ligne, vont se faire de nouveaux amis lors de leurs nombreuses interventions à venir... !!!

Au-delà de ce que l'on peut appeler un « détournement de fonds publics » pour l'utilisation de mesurètes salariales des agents des IEG, c'est un véritable discrédit que nos employeurs jettent sur leurs entreprises et leurs salariés alors que ces derniers luttent pour de légitimes revendications et exigent le simple et juste retour du fruit de leur travailCette attitude des employeurs est totalement inacceptable !!!

Pour 2018, s'il était acquis pour les seuls actifs, 1,6% de compensation de la CSG, cela ne ferait uniquement qu'une moyenne lissée sur 2 ans et reste bien peu vis-à-vis du manque à gagner estimé à 2,8% pour maintenir le pouvoir d'achat des agents !

Et pour les inactifs, rien n'est prévu ! Quel mépris de la part de ce gouvernement !

Que penser de l'éthique lorsque nous apprenons une **augmentation de 34 % du directeur du RTE face au 0,2% annoncé pour les salariés?** Quel message souhaitez renvoyer nos entreprises aux salariés avec ces 0,2% à la veille de Noël,...Vous nous donnez les miettes des toasts qu'employeurs et actionnaires garniront de caviar...

Nous pensons que vous devez prendre la mesure de vos actes managériaux et de l'image qu'ils renvoient, image de GRDF avec 519 M€ en 2016 remontés aux actionnaires d'ENGIE et plus de 1 milliard cette année, soit le double avec un accroissement de la dette contractée auprès d'ENGIE,...Autant faire des affaires entre-soi,... sans parler de l'augmentation indécente des 10 plus grosses rémunérations à GRDF...

.....Nous vous invitons donc à profiter de cette « trêve des confiseurs », qui sera la bienvenue pour toutes et tous, pour apporter concrètement de bonnes nouvelles aux salariés.

Par conséquent et afin d'aider les employeurs dans leurs réflexions, la FNME CGT dépose un préavis de grève à compter du 20.12.2017 pour exiger la réouverture de négociation sur le SNB 2018 pour une véritable compensation de la CSG en 2018 et pour une mesure de grille de 200€ dans l'objectif de gagner une réelle amélioration collective du pouvoir d'achat.





Ce préavis couvre la période des fêtes de fin d'année et le mois de janvier 2018, la FNME CGT ne participera donc pas en l'état actuel des choses aux négociations salariales en entreprises, sans avoir été reçue au préalable par nos dirigeants respectifs, sur la base du préavis de grève déposé et envoyé sur l'ensemble des entreprises de la branche !

Les employeurs ayant fait le choix de la « politique de la terre brûlée », vous pouvez, d'ores et déjà, compter sur de nouvelles journées de luttes à venir...avec le personnel ET la CGT.

[lire notre déclaration intégrale](#)



1- Fonctionnement du CCE

➤ Approbation des PV des 11/07, 14/09 et 19/10/2017

Ces PV sont approuvés à l'unanimité.

➤ Désignation de l'expert du CCE en vue des consultations annuelles 2018

Ce point a été voté à l'unanimité : le Cabinet 3E Consultants est retenu.

2- Consultation annuelle sur la situation économique et financière de GRDF 2017 - pour avis

Les performances du développement dépassent les attentes, nous nous en félicitons. C'est le signe de l'engagement quotidien des agents GRDF en faveur de la promotion du gaz. Agents dont le professionnalisme est reconnu et valorisé par nos concitoyens. Nous remarquons néanmoins un dépassement du budget prévu pour les déplacements d'ouvrages, imposés par les autorités concédantes, compensé par un **retrait de l'effort délibéré pour la modernisation du réseau, qui dans certaines régions date de plus de 50 ans.**

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 vache à lait. Les 519 millions remontés en 2016 et le milliard prévu pour 2017 sont là pour en témoigner.

Le retard par rapport à la trajectoire d'effectifs constaté à mi-année, même s'il a été en partie rattrapé ces derniers mois, est la conséquence d'un vrai problème de politique sociale au sein de GRDF. Comment, en effet, une entreprise à la présence aussi large, à la santé financière aussi solide que la nôtre, qui a donc tout d'un employeur attractif, n'arrive-t-elle pas à réaliser ses recrutements ? Le niveau des salaires à l'entrée et la faible valorisation du travail que trahissent les évolutions récentes et annoncées du SNB deviennent un risque pour l'entreprise s'ils nous empêchent de recruter.

Un bilan rapide permet en effet de constater que le CICE n'a pas pu profiter aux usagers sous forme de réduction de tarif.

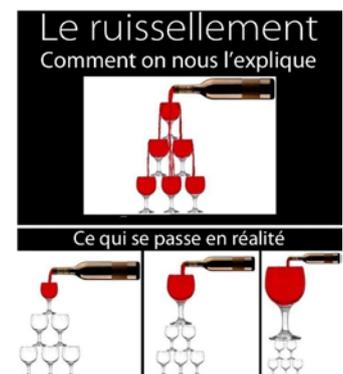
Il n'a pas plus contribué à créer des emplois, les effectifs ayant été presque tous les ans en-deçà de ce que prévoyait le régulateur, et donc ce pourquoi payaient nos usagers. Il n'a donc servi qu'à une seule chose, augmenter la rentabilité –déjà trop élevée– pour l'actionnaire.

Le complément d'intéressement a représenté 0,5% du bénéfice l'an dernier. **Rappelons qu'un complément de rémunération de 1000 € versé à chaque agent correspondrait à 12 M€.** Cet effort qui serait déjà 4 fois supérieur à celui accordé l'année dernière, représenterait donc seulement 2% du bénéfice net prévisionnel.

On retrouve de l'autre côté les laissés-pour-compte : **les agents, qui voient leur pouvoir d'achat se dégrader ainsi que le réseau en mal d'investissements.** Les investissements réseaux comme la rémunération ne doivent pas devenir les oubliés du système et donc une variable d'ajustement sous contrainte de dividendes.

Grâce aux travaux et analyses de la Commission Economique sur le sujet, les élus du CCE émettent à l'unanimité un avis défavorable.

[lire la déclaration commune](#)





3- Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF, faisant suite aux informations délivrées - pour avis

- a- au titre du BLOC 1 : égalité professionnelle, diversité, handicap - séance du 19/10/17
- b- au titre du BLOC 2 : formation, alternance - séances des 15/03 et 20/04/17
- c- au titre du BLOC 3 : conditions de travail et emploi (bilan logement, bilan social, rapport d'ensemble sur les rémunérations) – séance du 14/09/17

2017 a été la première année de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au nouveau format imposé par la loi Rebsamen.

Pour la CGT, force est de constater que les modalités définies initialement ont été complexes dans leur mise en œuvre.

Les élus du CCE déplorent que la qualité du dialogue social autour de ces sujets importants tels que les salaires, l'emploi, l'égalité professionnelle, les conditions de travail et le logement n'ait pas été à la hauteur des enjeux.

Au-delà, nous souhaitons souligner les points suivants :

Tout d'abord, **nous regrettons la forte baisse des emplois statutaires en 2017 et le remplacement tardif des départs**, qui ont affecté les équipes de travail et dégradé les conditions de travail. Sous-traitance et intérim se multiplient, ce qui n'est pas acceptable : des postes statutaires ne peuvent être pourvus par des emplois précaires.

Par ailleurs, **nous déplorons que, malgré une implication très forte des agents, la reconnaissance monétaire ne soit pas au RDV avec un gel du SNB qui entraîne une dégradation du pouvoir d'achat**, sauf pour les 10 plus gros salaires ! Depuis 10 ans, ce sont environ 6 milliards d'euros qui sont remontés au Groupe, et ce, sans compter l'endettement interne. Il est temps maintenant d'envisager un partage plus équitable. **L'égalité salariale homme/femme reste encore un axe de progression.**

Depuis l'intégration d'Energy Formation à GRDF en 2015, la CGT alerte la direction sur les besoins humains afin de répondre à l'augmentation du volume de formations induit par les projets de transformation.

La direction GRDF entend faire des économies importantes sur la formation professionnelle, notamment en utilisant de plus en plus de formations digitales. Attention à l'utilisation de ces dispositifs, qui ne permettent pas toujours de dispenser des formations de qualité dans des conditions optimum.

La CGT désapprouve la politique formation de GRDF. En effet, l'entreprise donne la priorité à la communication vis à vis de la clientèle, sûrement pour faire avaler la pilule de la dégradation du service public, et **réduit drastiquement les formations techniques, pourtant indispensables à la sécurité industrielle et au maintien des compétences techniques des agents.**

Sur l'alternance, bien que le taux réglementaire soit respecté, il est dommage de constater que le cursus de professionnalisation de ces apprenants soit dévoyé. En effet, nous avons des exemples qui, même s'ils ne représentent pas la majorité, nous montrent que certains apprentis sont utilisés sur des activités de production et à des tâches subalternes.

La CGT interpelle la direction sur la politique d'embauche et le parcours des alternants au sein des fonctions support et tertiaires. En effet en fin de formation ils sont quasi sûrs de ne pas avoir d'emploi statutaire.

Concernant le taux d'agents en situation de handicap, la CGT souligne que les objectifs de l'accord 2013-2016 n'ont pas été atteints.

Sur la question du logement, la CGT conteste la politique de l'entreprise, qui ne correspond pas aux attentes et aux besoins des agents. De plus, la communication qui devait être faite sur le sujet en novembre 2017 n'a pas été réalisée.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus du CCE émettent à l'unanimité un avis négatif sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de GRDF pour l'année 2016.

lire la déclaration commune





4- REX Sérénigaz – pour information

Le dossier d'expérimentation SERENIGAZ est passé en CCE pour avis en juillet 2013 et dans les CE DR RAB et MED début 2014 pour mise en œuvre. Le projet visait à expérimenter la vente de prestations en maintenance préventive et corrective, dans le domaine des installations après compteurs industriels ou tertiaires, et tester cette nouvelle activité potentielle de manière plus formalisée. Par ailleurs, le dossier précisait qu'il n'était pas question que ce service dégrade le couple sécurité/performance des activités de maintenance corrective et préventive des ouvrages du domaine régulé dont nous avons la charge, qu'il perturbe l'organisation de la maintenance ou les systèmes d'information et nuise à l'image de GRDF auprès de la plupart des clients.

A l'époque, les élus CGT avaient alerté sur la difficulté de mélanger les genres, notamment sur notre posture en cas de défaillance après compteur en lien avec le prescrit du RSDG 9 où la seule solution est de couper l'installation. Il s'avère que l'expérimentation menée sur 4 ans a démontré que nous avons raison sur ce point. Les installations après compteur, qu'elles soient de type industriel ou non, sont de la seule responsabilité du client et GRDF prenait des responsabilités qu'elle n'a pas à prendre, et de plus au détriment de nos propres activités.

Les élus CGT avaient même soulevé sur la DR RAB le manque d'actions correctives, par exemple dans la maintenance des DDMP. Depuis le prescrit a évolué mais on ne fait pas (ou peu) de maintenance de ces DDMP. La CRE, à l'époque, n'était pas très éloignée de nos positions.

Nous sommes convaincus que tous les coûts complets n'ont pas été valorisés dans le REX et qu'en fait GRDF a perdu de l'argent, tout simplement parce que la prestation a pris plus de temps que ce qui était prévu dans le devis, GRDF étant considéré sur ces sites comme un simple prestataire de services au même titre que le peintre qui vient refaire un couloir. Par exemple, ceux qui ont testé les prestations ont eu des difficultés à avoir des plans fiables de tous les réseaux, des interlocuteurs accompagnant et connaissant les installations, des plans de préventions remis et signés seulement à la fin de la prestation.

En conclusion, les éléments du dossier démontrent que GRDF ne doit surtout pas intervenir sur les installations et ouvrages hors concessions, quels qu'ils soient.

5- Création d'une filiale de valorisation du savoir-faire de GRDF et projet de modification de l'objet social de GRDF – pour avis

Le CCE est consulté ce jour pour avis sur la création d'une filiale de valorisation du savoir-faire et de deux sous-filiales suite au REX Sérénigaz dont nous venons de parler.

C'est grâce à la vigilance des administrateurs salariés du Conseil d'Administration - n'ayant pas été informés préalablement - que vous avez été contraints de revoir le planning de concertation et de consultation, et cette fois-ci dans le bon ordre.

Est-ce pour satisfaire l'appétit grandissant des actionnaires d'ENGIE, voulant toujours plus de cash, même si la CRE pourrait déduire les bénéfices du tarif d'acheminement de GRDF, le tout dans un contexte de baisse importante des consommations de gaz naturel dans les années à venir ?

Pourquoi n'avez-vous pas choisi de faire intervenir une filiale existante du groupe ENGIE qui réalise déjà tout ou partie de cette activité ? N'oubliez pas qu'en cas de défaillance d'une de ses filiales, c'est bien l'image de GRDF qui pourrait s'en trouver fortement dégradée.

Même si aujourd'hui la filiale ne représenterait qu'une très faible part d'activité, pour nous cela reste une holding avec la possibilité de développer en tant que de besoin un nombre important de sous-filiales en France ou à l'étranger, couvrant un spectre d'activités de plus en plus large. Nous regrettons de ne pas disposer du projet complet du statut de la filiale, malgré nos demandes. Nous vous demandons de l'intégrer dans la BDES et qu'il soit communiqué aux membres et administrateurs du Conseil d'Administrateur.

Lors de la création de la filiale vous précisez d'ailleurs qu'elle n'aura pas d'employés...si ce n'est pas une holding, cela y ressemble étrangement !

Même si l'on peut comprendre l'intérêt de créer une filiale pour ce type d'activité non régulée, le statut choisi pour ces futurs salariés est réduit au minimum (convention Syntec). Vous pouviez parfaitement les intégrer au statut des IEG comme c'est le cas dans un grand nombre d'ENN, et ainsi d'offrir des garanties collectives de haut niveau. Cela aurait été tout à votre honneur, mais vous décidez du contraire.





Nous tenons quand même à souligner la bonne qualité de la concertation depuis le passage en Conseil d'Administration. Notamment, sur l'évolution proposée par les élus du CCE du statut juridique de la filiale et de la modification de celui de GRDF. Cela garantit, de notre point de vue, une séparation claire du champ d'activité de cette filiale par rapport à celui de GRDF.

Au regard des questionnements développés et de votre volonté de créer cette filiale sous statut minimaliste SYNTEC, indigne d'une entreprise comme GRDF, les représentants du personnel CGT en CCE émettent un avis négatif sur ce dossier.



*La délégation CGT
vous souhaite de
Joyeuses Fêtes !*

prochain CCE de GRDF le 25 janvier 2018

