

Lettre de l'administrateur

Assemblée Générale Extraordinaire &
Conseil d'Administration du 29 juin 2021

N°8

- 1 Ajout d'une raison d'être dans les statuts de la société GRDF
- 2 Ouverture des marchés
- 3 Sécurité
- 4 Rapport Ethique et Compliance 2020
- 5 L'enquête C'est à Vous 2021
- 6 Plan triennal d'investissement 2021-2023
- 7 Emploi à GRDF, Effectifs Moyens Payés à mars 2021
- i REVUE DE PRESSE : Les congés payés



Thierry FAUX

1 Ajout d'une raison d'être dans les statuts de la société GRDF

La loi PACTE du 22 mai 2019 a modifié les articles 1833 du Code civil (« La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ») et l'article 1835 qui propose aux entreprises d'intégrer une raison d'être dans leurs statuts. Cette dernière est définie par « *les principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité* ». Depuis, 81 entreprises ont inscrit une raison d'être dans leurs statuts comme ENGIE, EDF, SUEZ, GTT, etc.

GRDF leur emboîte le pas et propose aux membres du CA de GRDF d'inscrire une raison d'être dans ses statuts. C'est le fruit d'un an de travaux menés par la directrice de la stratégie et les différentes directions (Clients, Communication, Stratégie). Le groupe de travail a fait le choix de retenir une raison d'être concise.

En amont du CA du 2 juin, les administrateurs et invités du conseil avait été consultés par la direction lors de brefs échanges pour récolter à chaud les avis sur le premier jet de la raison d'être. Suite à ces échanges et aux débats menés au CA du 02 juin, la raison d'être a évolué pour au moins ajouter le mot « sûre ».

Au-delà de ce travail, **la question que chacun doit se poser est la suivante : que sont la colonne vertébrale et l'ADN des gaziers chez GRDF ?**

Hormis quelques ELD, GRDF est la seule entreprise nationale de distribution de gaz. Si le secteur de l'énergie gazière est organisé autour d'un seul distributeur, cela s'explique par la mission de notre entreprise : « distribuer le gaz 365 jours sur 365 en toute sécurité à tous les usagers du gaz dans le cadre du contrat de service public ». Nous sommes en effet attendus sur ce point de « la sécurité ». D'une part, par les concédants, les fournisseurs de gaz, et d'autre part, par la population qu'elle soit usagère ou pas. Dans l'ensemble, ils ont confiance en notre entreprise pour mener à bien cette mission de la sécurité des personnes et des biens. C'est une préoccupation quotidienne pour tous les gaziers qui est inscrite dans nos processus de travail. C'est notre ADN et cette mission anime l'ensemble des agents de GRDF quotidiennement.

Pour terminer, l'avenir de GRDF repose avant tout sur deux piliers : relever le défi d'acheminer, de distribuer 100 % de gaz renouvelable d'ici 2050 et continuer à acheminer ce gaz de plus en plus vert en toute sécurité. Ces deux piliers sont indissociables et ils auraient dû être inscrits dans la raison d'être.

Lors de son assemblée extraordinaire du 29 juin 2021, le président du conseil d'administration, après un débat soutenu, a soumis au vote la raison d'être retenue par le conseil d'administration du 2 juin (1 voix contre). **Celle-ci sera inscrite dans les statuts de l'entreprise sous la forme suivante :**

« Agir pour donner au plus grand nombre le choix d'une énergie d'avenir, performante, renouvelable, sûre et abordable au cœur de la vie des territoires »

GRDF aurait pu construire cette raison d'être en élargissant sa consultation aux agents de l'entreprise. **Personnellement j'aurais proposé :**

« Agir pour Distribuer une Énergie Décarbonée et Durable en garantissant la continuité de service public, tout en assurant une Haute Sécurité des Personnes et des Biens... ».

La raison d'être a commencé à être communiquée par les lignes managériales. Sans surprise, les agents expriment déjà qu'il manque le mot clef qui les anime : la sécurité ! Encore une fois, l'entreprise oriente l'avenir vers le renouvelable et les enjeux de raccordement et demande à l'ensemble des agents de porter le projet « *vert l'avenir* » à bout de bras. Les mains prises, l'activité d'accompagnement des projets de raccordements des stations bio méthane échappera aux gaziers ! Ce n'est pas acceptable... tout comme le fait de ne pas assumer dans la raison d'être un haut niveau de sécurité. Les questions de sécurité restent à l'interne mais ne doivent pas être abordées à l'externe pour ne pas faire peur. Pourtant, la molécule de biométhane est la même que celle du gaz naturel avec les mêmes risques à maîtriser. Cette façon d'aborder nos missions est très inquiétante pour l'avenir, notamment les investissements et moyens nécessaires pour améliorer la sécurité des ouvrages, nos processus de travail et le respect du prescrit.



2 → Ouverture des marchés

Le nombre de PCE au tarif réglementé poursuit sa baisse. **Au 30 juin 2023, les tarifs réglementés de vente de gaz naturel vont totalement disparaître au profit des offres de marché.** D'après la CRE, au 31 décembre 2020. Plus de 7 800 000 d'utilisateurs du gaz ont choisi une offre de marché, dont 4 400 000 auprès d'un fournisseur alternatif. Un peu plus de 3 millions d'utilisateurs restent au tarif réglementé historique.

A fin mai, le nombre de nouveaux usagers est positif avec 3 689 clients supplémentaires

Néanmoins ce chiffre est dû essentiellement au report de la trêve hivernale qui est levée au 1^{er} juin. Par conséquent, cet indicateur devrait se dégrader rapidement. **Avec cette nouvelle hausse de 10% du prix du gaz, ce sont des milliers de foyers français qui vont basculer dans la précarité énergétique.** Le bilan de ces hausses successives depuis l'ouverture des marchés est que les usagers sont encore mis à contribution et dans le même temps ENGIE se remplit les poches (capte plus que le résultat de GRDF). Quand on dit ça on ne se fait pas de nœud au cerveau, c'est une réalité :



les marchés financiers captent toutes les richesses. Pour être force de proposition et lutter contre la déréglementation des énergies et du climat, la FNME CGT prône la mise en œuvre de son PPE « Programme Progressiste de l'Énergie ».

Sans oublier que la RE 2020 qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022 va accélérer cette baisse du volume acheminé et on sait que rapidement le gaz ne pourra plus être installé dans les maisons individuelle neuves.

3 → Actualités sécurité

2 624
dommages
aux ouvrages

En termes de dommages aux Ouvrages, GRDF dénombre 2 624 DO. Si l'on rapporte ce chiffre à 2019, il est en baisse de 366 (si l'on remonte à l'année 2020 on est à + 377, mais 2020 est une année particulière qui était mise sous cloche). **Le mois de mai 2021 est particulièrement accidentogène puisqu'on déplore sept accidents en service avec arrêt.**

4 → Rapport Ethique et Compliance 2020

50
procédures disciplinaires
pour manquement à l'éthique

Plus de 50 procédures disciplinaires ont sanctionné des faits relevant de manquements à l'éthique. Certaines ont fait l'objet de procédures disciplinaires à la main du manager. **GRDF va sensibiliser tous les agents sur les missions de la Déontologue et des Correspondants Ethique afin de favoriser les remontées pour les traiter au plus près du fait générateur en utilisant un nouvel outil digital propre à GRDF que chacun devra utiliser.** Une dynamique de prévention et de traitement va être lancée pour toutes les discriminations ou les agissements portant atteinte à la dignité des personnes, notamment le harcèlement et le sexisme.

Le monde du travail est affecté et selon différents sondages et baromètres, **8 femmes sur 10 disent que le sexisme est une réalité dans l'entreprise.** Elles y sont confrontées sur différents plans : par le biais de blagues, dans la remise en cause de leurs capacités à manager, vis-à-vis de la maternité et du temps partiel, dans l'évolution professionnelle, etc. Le harcèlement est également présent : **3 salariés sur 10 se déclarent victimes de harcèlement moral au travail.** Pour une forte majorité d'entre eux, les brimades sont multiples, répétées et systématiques.

Le sexisme n'existe pas dans l'entreprise ?
8 femmes sur 10
affirment le contraire !

3 salariés sur 10
victimes de harcèlement moral
au travail



5 → L'enquête C'est à Vous 2021 bilan national

L'enquête a été menée auprès de **10 193 agents** soit une participation de **78 % (contre 75 % en 2020)**. Les résultats sont comparés avec le benchmark BVA « gestion de la qualité qui consiste à étudier et analyser les techniques de gestion, les modes d'organisation dans les entreprises de plus 500 salariés ». **Globalement, tous les indicateurs sont en baisses par rapport à N-1.**

La confiance des agents en l'avenir de GRDF se détériore fortement cette année.

Le facteur de cette hémorragie de confiance reposerait-il seulement sur la nouvelle RE2020 qui supprime le gaz dans les logements neufs dès 2022 ? Pas sûr ! D'autres facteurs d'actualité viennent se greffer à cette incertitude en l'avenir de notre entreprise. C'est le cas des orientations stratégiques de GRDF puisque **seulement 6 agents sur 10 considèrent que l'entreprise va dans le bon sens**. Le fait que GRDF soit une filiale du groupe ENGIE dont 74 000 salariés vont quitter le groupe a probablement aussi un effet. L'ouverture du capital de GRT GAZ poussant toujours plus loin la séparation n'améliore pas les choses ! La direction pense au contraire que les agents se sentent en sécurité à **GRDF qui représente 7 % du chiffre d'affaire du groupe, mais aussi 30 % du cash (remontée financière)**. La baisse de confiance en l'avenir ne s'arrête pas seulement à la RE2020 mais est plus globale : les **restructurations**, la **baisse des effectifs**, les **négociations salariales**, un niveau de **discrimination syndical important**, etc. y sont pour beaucoup et la nouvelle raison d'être qui ne parle pas de sécurité avec insistance ne va pas rassurer les Agents.



6 → Le plan triennal d'investissement 2021-2023



Présenté au CA et renvoyé à plus tard, il doit recevoir l'approbation de ce dernier. Après la présentation du plan triennal 2021-2023, et les débats qui ont suivi, les membres du conseil d'administration n'ayant pas obtenu toutes les réponses attendues notamment sur le manque d'arbitrage des budgets alloués, **ont reporté l'avis à ultérieurement**. Un nouveau comité des investissements est programmé mais pas avant novembre 2021. L'année 2021 sera déjà bien entamée...

7 → Emploi à GRDF, Effectifs Moyens Payés à mars 2021

-5,5 %

baisse des effectifs
sur 2020-2024.

74

équivalents temps plein (ETP)
manquants à fin mars 2021.
Seulement 11 440 ETP
au lieu de 11 514.

Avec 11 440 ETP à fin mars 2021, la trajectoire des effectifs est à la baisse par rapport au prévisionnel (11 514 soit -74 ETP) alors qu'elle doit augmenter pour atteindre 11577 fin 2021. En 2020 l'évolution des effectifs moyens payés a terminé en dessous du budget (-75). 2021 suit cette logique d'économie. Sur ce point, GRDF prévoit dans le plan emploi 2020/2024 une baisse de 5.5 % des effectifs pour descendre en deçà de 11 000 agents. Cette trajectoire a été décidée avant la RE2020 et ses dispositions négatives pour l'énergie gaz dans le neuf. La réalité risque donc d'être pire encore. **Cette baisse des effectifs représente une économie de plus 40 M€ à partir de 2024...**

< 11 000
agents en 2024
(objectif GRDF).



Les congés payés

Il y a 85 ans, les Français découvraient les vacances d'été, après le vote des congés payés, par les députés du Front populaire en juin 1936. Aujourd'hui personne n'imaginerait que les congés payés puissent ne pas exister. Et pourtant ! Pour obtenir ces congés payés **il a fallu les grèves et « la lutte » de mai-juin 1936** pour que le patronat et le gouvernement accordent, entre autres, deux semaines de congés payés. Cette revendication naquit dans les années 1920. En 1926, le congrès de la CGT revendique le droit à des congés payés. Le 3 mai 1936, le Front Populaire gagne les élections et provoque par sa victoire un élan de revendications chez les travailleurs. **Les mouvements de grèves** (en 1936 la CGT est réunifiée et compte 4 000 000 d'adhérents) **et occupations pacifiques des usines entraînent plus de 2 millions de travailleurs** dans une lutte pour de meilleures conditions de travail et l'ouverture de négociations avec le patronat. La France est paralysée et le patronat est dans l'obligation d'engager des discussions. **Dans la nuit du 7 au 8 juin, à l'hôtel Matignon à Paris, sont officiellement signés les accords dits de Matignon, entre le Président du Conseil, Léon Blum, la Confédération Générale du Patronat Français et la CGT.** Ces accords prévoient la généralisation des conventions collectives, la création des Délégués du Personnel et une augmentation de 12 % des salaires.



2. La première page du journal Le peuple, 10 juin 1936.

Mais ce qui marque l'esprit des Français reste l'instauration de la semaine de 40 heures et l'octroi de congés payés qui permettront surtout aux Français de partir en vacances, et ce dès l'été 1936. **C'est ce qu'on appelle le progrès social.**

Il faudra attendre la Libération pour que la revendication d'une semaine supplémentaire de congés payés figure parmi les préoccupations ouvrières. Ainsi, les congés payés n'ont cessé de s'allonger grâce à l'action syndicale. De 15 jours de vacances aux frais de l'entreprise en 1936, nous sommes passés en mars 1956 à la 3ème semaine, en mai 1969 à la 4ème semaine pour arriver à la 5ème semaine en 1982.

N'oublions pas qu'une famille sur deux et un enfant sur trois ne partent jamais en vacances. Il faut obtenir le droit aux vacances pour tous, un droit au même titre que celui du travail, à la culture, à la santé, à l'éducation, au logement.

Bonnes vacances à toutes et tous ! et vive les congés payés !

