

Actualités

- Répartition des richesses à GRDF
- Les fournisseurs « alternatifs » coupent le gaz
- Délocalisation de la fabrication des cartes à puce et SIM de THALES



+info :

- Lire notre déclaration

Ordre du jour

- 1 Covid-19
- 2 Situation économique et financière à GRDF
- 3 Orientations stratégiques de GRDF
- 4 Projet MINT
- 5 Plan de développement des compétences 2021

1 Covid-19 (pour information)

La délégation CGT reproche à la direction de ne prendre aucune initiative pour tenter d'enrayer l'épidémie au sein de notre entreprise. En effet, elle s'empresse d'annuler les moments de convivialité prévus en cette fin d'année mais globalement, elle se contente de suivre les mesures gouvernementales. Elle refuse, par exemple, de prendre de quelconques mesures pour faciliter la garde d'enfant en cas de fermeture de classe, alors même qu'une telle disposition existe chez ENEDIS.

Nous demandons qu'un agent d'astreinte déclaré cas contact, qui serait autorisé à travailler par l'ARS mais mis à l'isolement forcé par la médecine du travail ne perde pas sa prime d'astreinte puisque c'est l'employeur qui l'empêche de travailler. La direction annonce qu'elle ne fera aucun effort pour compenser l'éventuelle perte de prime d'astreinte.

Les agents semblent être bien seuls pour mener le combat contre l'évolution de l'épidémie, la direction ne mettant en place aucune mesure volontariste pour aider les agents à passer le pic de cette « 5ème vague ».

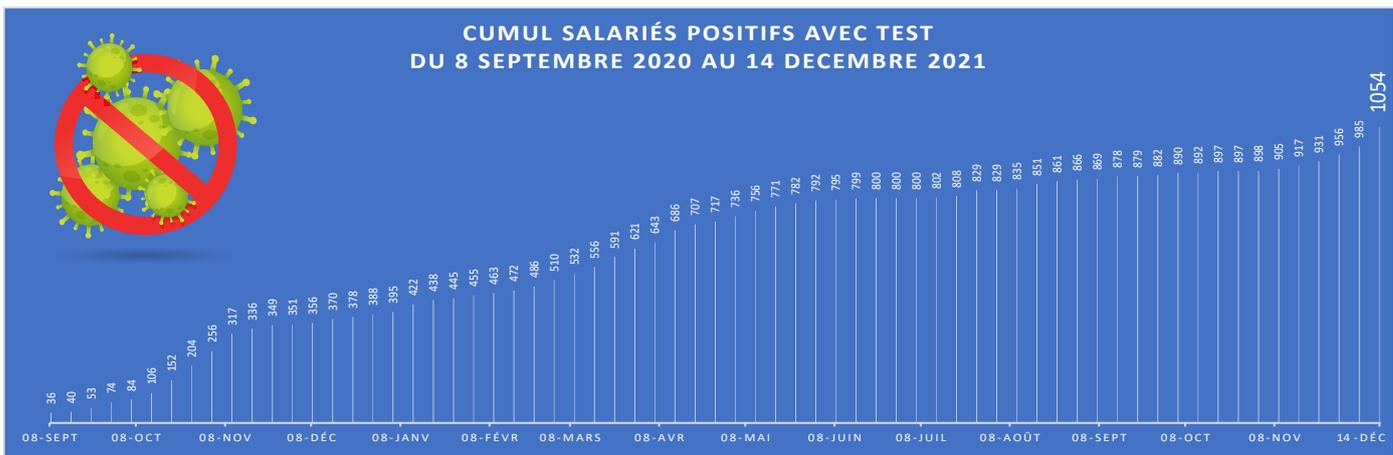
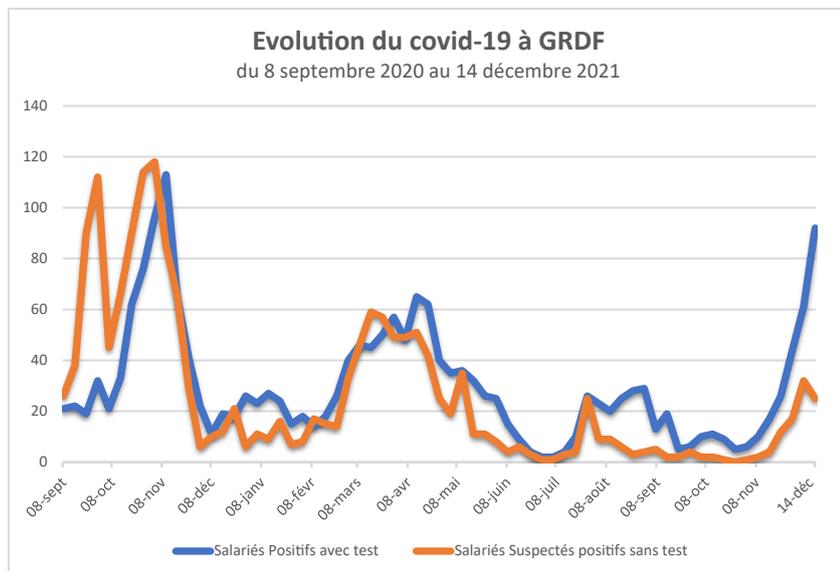
La délégation CGT est inquiète quant à la reprise des cours après les fêtes de fin d'année si la crise sanitaire évoluait négativement et que la direction restait arc-boutée sur sa position dogmatique.

Au jeu du Jacques a dit, nous connaissons le champion !



+info :

- Lire notre déclaration





2 Situation économique et financière à GRDF (pour avis)

Le CSE C de GRDF est consulté ce mercredi 15 décembre sur la situation économique et financière de l'entreprise.

L'année 2020 a montré une nouvelle fois la solidité du modèle économique de GRDF dans un contexte des plus difficiles. On note en effet que **la plupart des impacts défavorables de l'année dont le climat et les effets liés à la crise sanitaire sont quasiment intégralement compensés par le tarif**. Cela apparaît clairement dans l'analyse tarifaire puisque les résultats d'entreprise sont supérieurs à ce que prévoyait le régulateur, notamment en raison d'une sous-consommation de l'enveloppe des charges d'exploitation allouée, et d'une évolution favorable de la composition du portefeuille client.

La trajectoire des effectifs est sans surprise en retrait par rapport aux objectifs budgétaires. Cela ne sera pas sans impact sur la charge de travail des agents et leurs conditions de travail, ni sur le service rendu aux usagers. C'est pourtant ce qui devrait être la seule boussole de la Direction en matière de gestion de notre entreprise.

L'année 2021 ne devrait pas être en reste... Le climat froid, les effets covid sensiblement plus faibles que ce que prévoyait le budget, l'effet d'aubaine fiscale résultant de la loi finances pour 2021, ainsi que la pérennisation de certaines baisse de coûts engagées en 2020 (tels que les frais de déplacement, la formation à distance...) sont autant de bonnes nouvelles pour l'entreprise.

L'actionnaire sera le premier à en profiter ! Les bons résultats d'entreprise combinés à un changement du mode de calcul de la provision pour renouvellement permettront de **lui verser 1 milliard 800 millions d'euros** à horizon 2023 pour un placement dont on vient une nouvelle fois de démontrer qu'il ne comportait aucun risque.



Si le plan triennal affiche une hausse des investissements, on remarque que **l'entreprise a fait le choix de limiter ses investissements délibérés dans un contexte d'accroissement des obligations réglementaires**, cela concerne notamment le renouvellement des réseaux acier, la sécurisation des détentes intérieures dans les maisons... D'autre part, cette hausse des investissements ne semble pas cohérente avec la trajectoire de baisse des effectifs prévue dans le dernier Plan Emploi.

Il est temps que la Direction change de cap : non pas "vers" l'actionnaire, mais POUR les Usagers et POUR la Sécurité du Réseau, comme l'exige notre mission de Service Public assurée PAR les agents qui en sont les seuls véritables acteurs. C'est pourquoi la CGT, en cette période de négociations salariales, exige une redistribution plus juste des richesses produites par le travail des agents à leur bénéfice et pas uniquement au seul profit de l'actionnaire. A l'heure actuelle, la CGT ne peut que déplorer qu'avec de tels résultats, la direction ne se contente que de mesures planchers pour les salariés.

A ce jour, ce changement de cap n'étant pas opéré, la CGT émet un avis négatif sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Recueil de l'avis :
Négatif : 13 CGT - 2 FO - 2 CFDT
Positif : 8 CFE-CGC

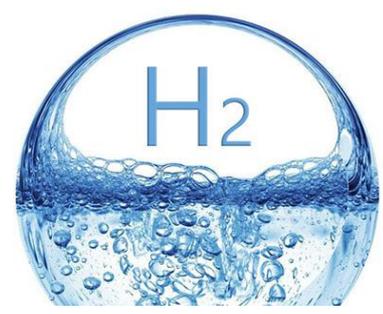
+info :
• Avis motivé CGT

3 Orientations stratégiques de GRDF (pour information)

Engagement pour le développement de l'hydrogène en France et sa distribution.

La direction nous a présenté un dossier sur les futures orientations que l'entreprise va prendre sur l'hydrogène et la façon dont ce projet, qui n'en est qu'à sa phase d'embryon, devrait commencer à se mettre en place. Nous constatons encore beaucoup d'incertitudes quand on voit l'ensemble des points que la Direction n'a pas su éclaircir aujourd'hui.

Tout d'abord il faut comprendre que GRDF ne fabriquera pas d'hydrogène. Elle n'en sera qu'un distributeur sous différentes formes comme le méthane de synthèse (captation de CO2 sur les stations biométhane avec de l'hydrogène créé par des stations alimentées par des ENR).



L'hydrogène serait injecté dans le réseau à hauteur de 20% avec aujourd'hui 7 projets que GRDF accompagne.

Une réflexion va également s'engager sur la construction d'un réseau dédié en vue des futures utilisations à l'horizon 2035-2040. ➔

Pour les élus CGT, il y a encore beaucoup d'interrogations notamment sur la manière dont GRDF va communiquer sur ce projet et comment elle va y associer les agents. Il est nécessaire qu'ils puissent commencer à s'approprier leur avenir car c'est bien de ça dont on parle.

Être acteur de l'hydrogène en France c'est une bonne chose à partir du moment où cela respectera les trajectoires climats, la disponibilité des ressources comme l'eau et gagner la place du gaz dans le mix énergétique quand certains scénariis comme ceux du RTE pointe un avenir vers le tout électrique.

4 - Projet MINT (pour information)

L'objectif de ce projet est de **remplacer les tablettes PIXI devenues obsolètes et génératrices d'insatisfactions pour ses utilisateurs.**

Quatre AI et 1 AMSG sur chaque DR sont actuellement en phase d'expérimentation d'un modèle Crosscall et Samsung. Pour les BEX, l'application MOBIGAZ CII sera dans le smartphone.



CROSSCALL CORE T4



SAMSUNG GALAXY TAB ACTIVE 3

La CGT retient que les futurs utilisateurs finaux des AI, AMSG et BEX ont été associés à l'élaboration des attendus des tablettes, mobiles ainsi que des accessoires. **La CGT attend que leurs observations et exigences soient prises en compte afin qu'ils disposent d'outils performants dès le déploiement.**

5 - Plan de développement des compétences 2021 (pour information)

La Direction nous a présenté pour information le dernier bloc de la politique sociale en prévision d'une consultation à venir en 2022.

Comme en 2020, nous retrouvons dans cette présentation une difficulté en termes de périmètres. Nous n'avons, par exemple pas de visibilité sur le PDC spécifique aux UON.

Pour la deuxième année consécutive, **au vu du contexte sanitaire en France lié à la COVID 19, nous constatons un report de formation** vers le PDC 2022.

Le premier élément manquant et marquant de ce PDC 2022 est la situation avant et après la mise en place des formations par les MERCURIENS. Nous avons constaté que, pour le PDC 2022, **la Direction ajoutait 5 ETP de MERCURIENS pour assurer des formations en lieu et place des formateurs d'Energy Formation.**

Suite à la présentation en Comex du plan de formation en début d'année pour une présentation finale au premier ou deuxième trimestre, nous observons qu'un certain nombre de formations ne sont qu'en cours de préparation et ne seront connues que courant 2022. De ce fait, nous avons demandé de quelle manière la direction compte informer le CSE C des ajouts de formations en cours d'année.

Nous constatons également dans le PDC 2022 que, hors alternance, tous les indicateurs sont en baisse par rapport à l'année dernière. C'est donc bien l'alternance qui permet de soutenir les volumes de formation. Par exemple, **le volume d'heures par agent est en baisse mais, grâce à l'alternance, il semble meilleur.** Cela permet un affichage certes en progression mais biaisé. Inclure l'alternance masque donc une réalité moins glorieuse.

Aussi, afin d'apprécier la manière dont le PDC 2022 de GRDF répond aux exigences en termes de formation dont les agents ont besoin, nous avons demandé la projection d'un PDC 2022 sans la part des alternants.

Nous constatons également **un recul du budget de 4% et 3M€ sur la formation** dans le PDC 2022.

En plus de nos interventions en séance, nous avons demandé à la Direction de répondre à de nombreuses questions. Vous retrouvez le détail de nos constats, remarques et questions dans la déclaration jointe.

Nous attendons désormais de la Direction qu'elle y réponde afin que notre avis sur la politique sociale en 2022 soit le plus éclairé possible.



+info :
• Lire notre déclaration



La FNME CGT vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année

Prochain CSE Central : jeudi 20 janvier 2022



csec-grdf.fnme-cgt.fr



@CseCCGTGRDF



@CseCCGTGRDF