



COMPTE RENDU DE LA SEANCE DU CCE DE GRDF DU 19 DECEMBRE 2013

La délégation CGT du CCE de GrDF vous informe...

Lettre d'information N° 26-2013.

<http://cce-grdf-cgt.fr>

La séance du CCE de GrDF s'est déroulée au siège de GrDF, 6 Rue Condorcet 75009 Paris. Président : **Benoît PONS** – Secrétaire : **Jean Philippe BUCHON**.



Tour d'horizon sur les revendications des salariés ...

La délégation CGT a abordé dans sa déclaration liminaire les points suivants qui ont marqué l'actualité sociale.

✚ **La relaxe des cinq militants de la CGT** qui étaient poursuivis pour avoir refusé un prélèvement ADN, prononcée par le Tribunal correctionnel de Roanne. La CGT se félicite de cette décision qui rend honneur à la justice et à l'action citoyenne.

✚ La Négociation de l'accord de Branche relatif aux **mesures salariales 2014**. La CGT a porté le maintien du pouvoir d'achat pour les agents des IEG à travers l'augmentation annuelle du Salaire National de Base en exigeant une hausse de +3,61%. Les employeurs proposent une hausse "magistrale" du Salaire National de Base de 0,30%.

✚ **Les Avancements au choix 2014** : alors que la CGT ré-exige un taux d'avancement au choix a minima de 66% pour tous les collègues, soit 1,65% environ de la masse salariale, les employeurs proposent eux des taux d'avancements au choix identiques à ceux de l'année dernière, soit environ 0,7% de la masse salariale !

✚ **Les Indemnités de déplacements (Pers. 793) : les employeurs tentent le forcing pour casser nos dispositions statutaires.**

La FNME CGT a proposé de rejeter le texte employeur, de terminer les travaux préparatoires et d'aborder de nouveau le sujet lors de la RCC (Réunion de Concertation et de Coordination) du 28 janvier 2014. Cette proposition a été portée par les 5 fédérations syndicales.

L'Accord de réactualisation des montants forfaitaires des indemnités de déplacement : comme chaque année, les employeurs proposent de revaloriser, dans l'attente d'une négociation de branche sur le sujet. Sont pris en compte les indices INSEE (septembre à septembre) pour les revalorisations suivantes : restauration, panier et hôtellerie...

Pour conclure, souvenons-nous des paroles de **Nelson MANDELA** :
« Nous travaillerons ensemble pour soutenir le courage là où il y a la peur, pour encourager la négociation là où il y a le conflit, et donner l'espoir là où règne le désespoir » mais aussi « aucun de nous, en agissant seul, ne peut atteindre le succès. »



Composition de la délégation CGT au CCE du 19 Décembre 2013 :

Bernard BATTU, Gilbert BENHAMOU, Joseph BOYER, Jean-Philippe BUCHON, Didier CHABARD, Luc CHANAL, Lionel DAYET, Thierry DALOT, Didier GORIUS, Michel LAPLANTE, Claudine LE BALAM, François LEFEBVRE, Pascal L'HUILLIER, Frédéric SCHEERLINCK, Jean Pierre SARAILLON (RS).



Les élus CGT du CCE de GrDF vous adressent leurs meilleurs vœux et vous souhaitent une bonne année, juste et solidaire.



Communiqué des élus CGT du CCE de GrDF

A la suite du dramatique incendie qui s'est déclaré sur un chantier rue Peyssonnel à Marseille, mardi 8 janvier, un salarié est décédé dans l'exercice de son activité et quatre autres personnes ont été blessées.

Les élus CGT du CCE de GrDF expriment leur vive émotion et s'associent à la douleur des familles des victimes.

Ils expriment également leur soutien aux collègues de travail touchés par cet évènement.



Fonctionnement du CCE.

Approbation du PV du 17/10/2013

Le procès-verbal a été approuvé à l'unanimité.

Budget prévisionnel 2014 du CCE de GrDF

Validé par la Commission des Moyens, un budget prévisionnel cohérent a été présenté aux membres du CCE, et servira de base pour la prochaine équipe.

L'organisme a émis un avis positif à l'unanimité.

Plan Emploi à 5 ans 2013 - 2017

La CGT l'avait déjà souligné l'an dernier, chacun sait le lien naturel existant entre la GPEC et la Formation Professionnelle.

Les bribes de discussions autour d'un hypothétique Accord sur la GPEC qui aurait pu donner des garanties de transparence et de dialogue social, au plan national et local, et qui auraient pu permettre une connexion entre la gestion prévisionnelle de l'emploi et la politique de formation, n'ont abouti à rien. Manifestement, la direction de GrDF entend bien garder la main sur ce dossier. Effectivement, discuter avec les organisations syndicales autour des orientations et des emplois liés implique des compromis, inconciliables avec les obligations données par les actionnaires de maximiser la remontée de bénéfices.

Le Plan Emploi à 5 ans étant bâti sur la transcription RH des enjeux de GrDF, il n'est pas inutile de le décortiquer brièvement :



1/ Vivre la sécurité et la performance au quotidien et dans la durée : cet enjeu se traduit par un engagement majeur de l'entreprise dans la formation des salariés pour aller vers plus de rigueur et de transparence dans les pratiques et réduire ainsi les situations potentiellement à risque.

Il y a lieu de noter ici l'écart qui existe entre les enjeux de la formation et les moyens mis en œuvre pour y répondre au moment de la présentation des projets de Plan de Formation 2014. Sur toutes les unités, les moyens alloués à la formation sont en chute libre (- 25 % en moyenne sur les unités).

2/ « Penser client » et croissance : c'est effectivement un défi majeur pour GrDF à l'heure où la place du gaz naturel est fragilisée dans la durée. ***Envoyer des entreprises prestataires pour faire les travaux n'est certainement pas la meilleure façon de s'adresser aux clients et de redorer notre image face à eux.***

3/ Agir Ensemble (coopération, rigueur, écoute et simplification) : ***ce dispositif semble être plus dirigé vers les « chef de » plutôt que vers les responsables de proximité qui se sentent livrés à eux-mêmes, sans soutien, avec des objectifs de plus en plus inaccessibles.***

4/ Innover pour créer le futur : la présence des TIC est de plus en plus prégnante dans l'exercice de tous les métiers de distributeur. ***Il faut sans cesse s'adapter à de nouveaux outils, mais où se trouve la reconnaissance ?***

Si l'observation de la pyramide des âges permet de constater effectivement un rajeunissement de la population, la moitié des effectifs a tout de même plus de 45 ans. Si les mesures gouvernementales concernant l'allongement de la durée d'activité commencent à être perceptibles, elles se traduisent par quelques mois de plus, souvent afin de garantir un

niveau de pension supérieur en atteignant l'échelon d'ancienneté ou la médaille du travail au bout de quelques mois ; mais le souhait des agents est bien de pouvoir partir en retraite au plus tôt.

Une étude métier par métier éclaire les orientations de l'entreprise ; si dans certains domaines, la baisse ne semble pas très marquée, dans d'autres, on s'aperçoit que la direction continue à faire appel à la sous-traitance, y compris sur ce qui représente le cœur de métier. En effet, 322 emplois de moins en exploitation-maintenance, dont 45 à la MSG (Maintenance Spécialisée Gaz) illustrent, à l'inverse des vœux pieux, une perte sensible de compétences et expériences. Par ailleurs, il faut observer déjà dans un certain nombre de Directions Réseaux, des entorses aux accords Astreinte, par la

non republication de postes d'agents astreints partant en inactivité, contrairement aux engagements signés. Avant d'aller vers la signature d'accords fusionnés, la CGT réclame des réunions des groupes de suivi sur les accords en cours, afin de corriger les écarts constatés. D'autres coupes sombres dans les métiers Support logistique (250 emplois de moins) accompagnent cette course effrénée à la rentabilité.

Cette tendance à l'externalisation des activités techniques des exploitations est davantage mise en lumière par l'évolution, cette fois positive, du nombre de chargés d'affaires (+300) et de l'augmentation du nombre d'agents dans les métiers de l'acheminement (+ 271), signe d'une prise de conscience d'un certain délaissement des clients.

Enfin, si la productivité était de 0,8 % par an sur 2010 /2012, la pression pour tendre vers 5% sur 2013/2015 reflète le poids du Plan Perform 2015 qui fait doubler l'effort de productivité demandé.

L'organisme a émis un avis négatif à l'unanimité.

Plan de Formation 2014

Le plan de formation prévisionnel 2014 qui nous a été présenté enregistre une baisse de 19% du volume d'heures et de 18% du nombre de stagiaires comparé à celui de 2013. Ajoutons à cela une baisse effective de plus de 200 agents par rapport à ceux recensés en 2012 !

L'analyse que la CGT a pu faire de ce Plan montre qu'avec plus de 93% des heures réparties dans la catégorie 1 (adaptation et maintien dans l'emploi), la formation en 2014 sera destinée à l'utilitaire et l'habilitant.

Les seuls regroupements de métiers pour lesquels les efforts de professionnalisation se poursuivent, tant par le nombre de stagiaires que par le volume d'heures sont ceux qui englobent le management. Avec la pression que subit cette population, il doit falloir effectivement de la pédagogie pour qu'elle admette le dévouement attendu d'elle.

Pour tous les autres regroupements de métiers, en comparaison avec les Plans de Formation des années précédentes, ce sont des baisses programmées des volumes qui leurs seront destinés, pour certains d'entre eux dans des proportions inquiétantes. C'est hélas, le cas pour « santé, sécurité, prévention » et pour le regroupement « relations clients », ce qui nous fait craindre que nos résultats de vente ne s'améliorent pas avant quelques années....

Au terme de la déclaration CGT, le président du CCE s'est voulu rassurant, en précisant que si effectivement le volume de formations affiché dans ce Plan était à la baisse, ce n'est pas pour autant que l'entreprise n'attache pas d'importance au sujet. En effet, nombres d'actions seraient menées pour former les salariés sur des cursus moins longs avec le même résultat qualitatif, et l'effort de formation du management permettrait à cette population de transmettre et partager leurs connaissances auprès de leurs équipes....! Cette annonce a eu l'effet inverse, car c'est essentiellement le manque de transparence que nous reprochons à notre direction. Le CCE (et les CE) ne disposent d'aucun élément permettant de contrôler, a priori, pendant et a posteriori, la qualité des formations dispensées et nous n'avons même plus la vue sur les coûts, ou sur la répartition de ce qui est fait par les différentes Maitrises d'œuvre (intra, interne et externe).

En conclusion, à l'image des avis recueillis en CE dans les DR, si le CCE avait dû se prononcer, cela aurait été un avis négatif pour un Plan uniquement motivé par la recherche de performance, qui se traduit par des économies sur tous les items. Pour nos hauts dirigeants et actionnaires, cette façon de sabrer demeure indolore, et les seuls pénalisés seront une nouvelle fois les agents dans la maîtrise et l'évolution de leurs carrières.



Plan d'actions GrDF de l'accord Groupe contrat de génération

Comme cela devient une habitude, GrDF profite de chaque accord pour tenter de montrer une image sociale à l'extérieur de l'entreprise, très éloignée des réalités que vivent les salariés sur le terrain.

Par exemple, cet accord prévoit la diminution du temps de travail des seniors, acteurs du passage de leurs compétences mais... celle-ci est prise sur leurs RTT !

La direction parle « d'augmenter la part des ≥ 55 ans à 13% de l'effectif total à fin 2015 ». L'intervention de la CGT a permis de contraindre la direction à embaucher ces agents au Statut, garantie peut-être non prévue initialement dans le dossier...

La CGT y relève également la mascarade CDI : en effet, les employeurs CDI dans un premier temps, puis se facile...

Sur le taux d'entretiens annuels fin 2012, avec un objectif de La CGT a saisi la direction au des agents sont encore écartés l'entretien annuel... La direction d'agents dans les services et, du que l'objectif de 100 % à fin

La direction annonce que seuls embauchés ! Etant donné la France et la situation financière considère intolérable de laisser 1

La CGT partage l'idée que le tutorat ne voyons pas comment ne pas créditer loin de la simple prime de 100 euros prévue dans cet accord... Cela nous semble la moindre des choses pour éviter des dépenses inconsidérées en faisant appel à des intervenants externes.

Afin de faciliter l'accès à des emplois pérennes pour les "juniors", la CGT n'a cessé de porter dans la négociation des dispositifs d'accompagnement comme l'aide à l'obtention du permis de conduire, l'aide à l'accès au logement (aide directe, caution, prêts relais...), la possibilité de congés exceptionnels pour permettre le passage d'examens diplômants, un premier salaire attractif, une perspective de carrière et de formation à l'embauche... Des dispositions volontaires et ambitieuses sur les travailleurs juniors auraient pu permettre sa signature. Mais aucune mesure de ce type n'est inscrite dans l'accord !

En définitive, le contenu de cet accord est décidément bien creux, la CGT sait pertinemment pourquoi elle ne l'a pas signé...

Lors de cette séance, la CGT s'étonne que les OS signataires de l'accord n'aient pas dit un mot pour justifier leur posture... nous leur laissons le soin de l'expliquer au personnel...



qui consisterait à transformer des CDD en embauchent les jeunes en CDD plutôt qu'en targuent de les transformer en CDI. Trop

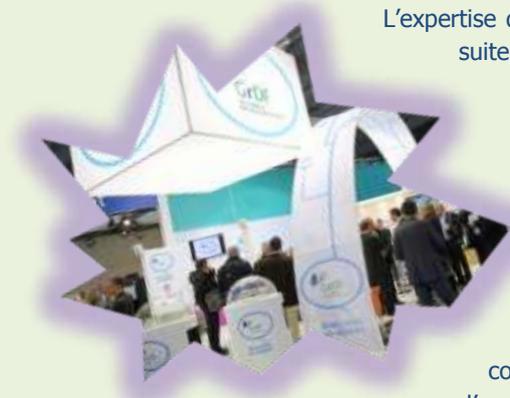
effectués, la direction l'estime à 96,6 % à 100% à fin 2015.

sujet des raisons pour lesquelles 3,4 % de ce droit élémentaire qu'est l'explique par les entrées/sorties coup, est bien obligée de reconnaître 2015 est ambitieux...

50% des alternants seront situation de l'emploi des jeunes en confortable de l'entreprise, la CGT alternant sur 2 sur le carreau !

doit être effectivement reconnu. C'est pourquoi nous à minima d'un GF tout agent ayant exercé une mission tutorale,

Résultat et présentation de l'expertise sur le business plan de GrDF



L'expertise demandée par le CCE sur les enjeux économiques du développement faisait suite à un constat de la commission économique de non réponse des directions. Il apparait au vu de cette expertise que la politique de recrutement de développeurs a un impact direct sur les pertes de clients à l'horizon 2016.

Dans les quatre scénarios proposés, le niveau de l'EBITDA est celui que s'est fixé GrDF dans son projet d'entreprise. Deux scénarios sont à court terme, font la part belle aux actionnaires et dégradent les conditions de travail des agents.

Le scénario où le nombre de développeurs augmenterait reste pour autant cohérent avec les objectifs de la CRE, limite la hausse du tarif, développe l'emploi en interne et à l'externe - ce qui ferait aussi de GrDF une entreprise engagée dans le développement économique et social dans les régions.

Il ne faut cependant pas s'étonner que la Direction ne privilégie pas ce scénario puisque dans ses critères de choix, elle cherche plutôt à réduire des emplois - moins 47 emplois sur la réorganisation du marché grand public et moins 15 emplois sur le marché d'affaires - qu'en créer.

Cette expertise confirme la vigilance à avoir sur la politique de développement de l'entreprise afin d'arrêter l'érosion de l'emploi !!

Dernière itération des comptes 2013 à GrDF

A l'issue de la traditionnelle présentation de la dernière itération annuelle des comptes, les élus CGT ont notamment souligné que s'il fallait se réjouir de la réduction de l'érosion du nombre de clients pour la deuxième année consécutive, il fallait se garder de tout triomphalisme. Il en est de même concernant l'évolution du nombre de nouveaux clients chauffage qui devrait augmenter en 2013, comme en 2012, alors qu'il baissait continuellement depuis 2009. Autre point positif, le taux de reprise des clients résiliés qui semble s'améliorer.

La CGT n'a pas manqué de faire le lien évident avec le dossier « expertise sur le business plan de GrDF », présenté précédemment, qui met en exergue à travers les différents scénarii, le rôle des développeurs, rôle que les élus CGT ont salué au passage tout en revendiquant l'étoffement au regard des différentes alternatives présentées à travers l'expertise.



La CGT a par ailleurs dénoncé un enrichissement de l'actionnaire avec des remontées financières revues à la hausse de près de 150 millions d'euros, alors que les autres filiales du groupe, elles, font remonter des dividendes en deçà de leurs prévisions respectives. Ce qui démontre aisément que la branche infrastructure est une manne financière pour le groupe et quand une filiale est défaillante, sans nul doute à cause de la politique industrielle imposée par le groupe, c'est une autre filiale qui pallie à ses difficultés et ce sont, une fois encore, les personnels qui en font les frais !!!

Sans nul doute, aujourd'hui comme hier, l'environnement politico-économique vient percuter l'usager dans ses choix énergétiques et l'entreprise dans ses choix socio-économiques sous la tutelle du groupe.

Aussi, il serait tentant de ne retenir que la hausse des quantités acheminées sur les trois premiers trimestres 2013 si ce n'était, en grande partie dû à un climat réel favorisant cette envolée, car à climat moyen, c'est une baisse de 2,2%. Mais les quantités acheminées, à climat moyen sont, quant à elles, en baisse constante depuis 2007 et cela n'est pas prévu de s'améliorer.

Malgré cela, le chiffre d'affaires de date à date est, lui, en hausse de près de 12% (+258 millions) et là, ce sont les clients qui en font les frais !

Et si le niveau d'investissement estimé à fin 2012 est en légère hausse par rapport à 2011, c'est surtout lié à un développement en ZDG, plus important que prévu (+17,1 M) alors que s'accroît malheureusement la poursuite du déclin sur les nouvelles concessions...

Les élus CGT ont, en conclusion, déploré une fois encore que dans leurs obligations de résultats envers l'actionnaire, nos employeurs gardent la constance d'asseoir la productivité sur leur maîtrise de la masse salariale (voir négociations salariales 2014).

Evolution de la gouvernance de GrDF

Ce dossier fait suite à la mise en œuvre du « Projet d'évolution de GrDF », qui comportait deux points majeurs, la création de 8 Directions Réseaux au sein du Service Commun, ainsi que l'évolution du Service gaz pour lequel les élus CGT avaient émis un avis défavorable.

La CGT a rappelé son attachement au sens et au principe même du Service Commun qui a pour objet bien entendu de maintenir une synergie entre le gaz et l'électricité ainsi que de garantir la qualité du service public de proximité.



Pour la CGT, l'enjeu du développement ne pourra être atteint sans des embauches conséquentes dans les groupes développements. Si cette énième réorganisation paraît vouloir clarifier les rôles de chacun et simplifier la ligne managériale, la CGT dénonce l'état dans lequel cette ligne managériale se trouve aujourd'hui suite aux réorganisations incessantes.

Ces réorganisations visent principalement à répondre aux enjeux financiers imposés par le groupe afin de remonter toujours plus de dividendes aux actionnaires.

L'organisme a émis un avis négatif à l'unanimité.