

La Délégation FO Énergie et Mines était composée de Sylvie THOMAS et Bernard GEGOUT.
Patrick MOUTTE était excusé.

L'ordre du jour est le suivant :

- 1- Fonctionnement du CCE.
 - a. Approbation du P.V. du CCE du 21/05/2012 (pour avis).
- 2- Politique SI de GrDF (pour information).
- 3- Projet de professionnalisation des managers (pour information).
- 4- Examen annuel des comptes 2011 de GrDF et examen du budget initial 2012 (pour information).
- 5- Reprise des avoirs des fonds du PEE dans le PEG induisant la dénonciation du PEE et un projet d'avenant à l'accord abondement dans le PEE et le PERCO du 24/12/2009 (pour avis).
- 6- Présentation du projet de pilote du réseau social de GrDF (pour information).

1 Fonctionnement du CCE

a. Approbation du P.V. du CCE du 21/05/2012

Le P.V. est adopté à l'unanimité après prise en compte des modifications.

2 Politique SI de GrDF

La communauté SI de GrDF est constituée principalement de la Délégation SI, de l'UOI et du département IT des USL, pour un effectif de 237 agents et 290 prestataires sur sites.

La (DSI) Délégation Système d'Information est organisée en 5 domaines et 3 pôles. Les domaines sont miroir des métiers de GrDF :

- Acheminement Livraison.
- Réseau.
- Développement.
- Gestion Finances.
- Collectivités locales et fonctions d'appui.

Les orientations stratégiques du SI de GrDF sont de l'ordre de 5 :

- Une priorité : la qualité des applications existantes.
- Un SI pour les utilisateurs.
- Réussir les projets.
- Développer les solutions de mobilité.
- Promouvoir l'innovation.

Les effectifs sont en constante augmentation depuis 2008 au niveau de la DSI, mais en baisse au niveau des régions. Cette diminution des effectifs en région s'explique par l'optimisation des interfaces entre l'UOI et les USL-IT et la poursuite de l'externalisation du geste de proximité.

A la suite de cette présentation, FO Energie et Mines demande à la Direction des explications sur la mise en place du plateau virtuel permettant ainsi de lisser les pointes d'appels.

Nous constatons avec satisfaction qu'il y a une augmentation des effectifs pour la partie

SI tête de filiale, mais nous constatons que nous n'avons pas les prévisions d'effectifs pour 2012 au Service Commun. En revanche, dans le contenu du document, il est écrit clairement que l'externalisation du geste de proximité va continuer. Ce qui, pour FO, n'est pas acceptable.

FO Energie et Mines souhaite avoir des explications sur les enquêtes réalisées en 2012, car il manque le SIG et An@atole.

Les enquêtes relatives au SIG et an@tole sont commencées, les résultats nous seront communiqués dans le second semestre de 2012.

La Direction nous indique qu'un REX relatif au plateau virtuel sera fait pour la fin de l'année 2012.

Suite à différentes interventions sur ce sujet, nous espérons que ce dossier sera représenté avant la mise en place définitive de ce plateau virtuel.

Aucune information sur la partie Service Commun en termes d'objectifs et prévision globale d'effectifs ; la Direction confirme que l'activité « geste de proximité » est externalisée à 58 %.

Les effectifs du métier SI sont en augmentation depuis 2008. Cette augmentation est la résultante de deux tendances inverses qui devraient se poursuivre dans les prochaines années : une augmentation des effectifs d'assistance à maîtrise d'ouvrage en tête de filiale, une baisse des effectifs dans les USL-IT.

3 **Projet de professionnalisation des managers**

L'objectif de ce dossier est d'accompagner la transformation de GrDF par la professionnalisation de ses managers, en assurant notamment l'appropriation commune du cadre de référence culturel et managérial de l'entreprise et de disposer des fondamentaux du management à GrDF.

L'offre contribue donc à :

- Donner du sens à la stratégie de l'entreprise, ses valeurs, ses politiques et démarches et à ses évolutions et permettre aux managers de se l'approprier, l'incarner, la traduire et la faire vivre sur le terrain.
- Transformer ensemble les façons de travailler pour aller vers plus de confiance, de transparence et de responsabilisation, de coopération...
- Partager les fondamentaux du management tels que la recherche de la performance, le rôle de développeur de compétences, la capacité à résoudre efficacement les problèmes ou à gérer les situations délicates...
- Faire vivre la communauté des managers de GrDF via le déploiement d'un parcours de formation unifié au niveau de l'entreprise, destiné à l'ensemble des managers.

Les formations seront dispensées en région en veillant à favoriser les échanges inter-métiers au profit d'une meilleure coopération. Aussi, un déploiement facilitant la professionnalisation simultanée de collectifs de managers travaillant ensemble sera recherché tout particulièrement pour les managers de managers.

On distingue deux grands parcours selon la fonction : « Managers de managers » et « Managers de proximité », ainsi qu'un parcours préalable et un accompagnement pour les nouveaux managers.

Parcours « Managers d'équipe » (responsable directe d'une équipe)

- 150 apprenants en 2012 (lancement de 6 parcours).
- 400 en 2013 (lancement de 16 parcours)
- Le solde en 2014

Parcours « Managers de managers » (responsable de managers : chef de pôle, chef d'agence...)

- 150 apprenants en 2012 (lancement de 3 parcours)
- 250 en 2013 (lancement de 5 parcours).
- Le solde en 2014.

Le financement des premiers parcours dès septembre 2012 sera assuré par la DRHT. En 2013, les coûts budgétaires associés au déploiement des parcours permettant de former 400 managers de proximité et 250 managers de managers par an vont conduire à une progression du taux des formations dédiées aux managers de 4,5 à 7 %.

FO Energie et Mines interpelle la Direction sur les points suivants :

- Quel est le coût de cette formation ?
- Est-ce que cette formation sera inscrite dans le plan de formation ?
- Quel est l'avis d'eRDF vis-à-vis des Managers qui sont Mixtes ?

La Direction nous informe que le coût de formation s'élève à environ 1 Million d'euro. Concernant l'inscription dans le plan de formation, ce sera fait pour celui de 2013 car il est trop tard pour les inscrire maintenant. En effet, il y a eu un échange sur cette formation avec eRDF, qui n'est pas opposé à celle-ci, mais précise bien évidemment que le coût de cette formation pour les Managers mixtes sera pris entièrement par GrDF.

Un REX sera présenté en Octobre 2012.

4 Examen annuel des comptes 2011 de GrDF et examen du budget initial 2012

Le CCE a missionné la Société SECAFI à l'examen annuel des comptes 2011 de GrDF et à l'examen du budget initial 2012. Ce rapport nous a été présenté et rend compte de la situation de l'Entreprise.

Lors de l'examen de l'activité, il est constaté que les recettes d'acheminement ont diminué par un impact climatique défavorable d'une ampleur exceptionnelle.

La régulation permet de compenser les effets économiques du climat, c'est pourquoi l'EBITDA 2011 corrigé des effets du CRCP est resté stable par rapport à 2010 (-0,3%).

Au-delà des effets de l'aléa climatique, le niveau de rentabilité est en légère amélioration par rapport à 2010, et est en lien avec la baisse des dépenses d'exploitation :

- Un effectif moyen payé en 2011 inférieur à 2010.
- Une maîtrise des charges opérationnelles (ré-internalisation de certaines prestations, baisse des achats Groupe...).
- Mais certaines économies réalisées en 2011 ne seront pas récurrentes.

Nous constatons que la performance économique a de nouveau été inférieure à la norme tarifaire, de ce fait, la cible de rentabilité de 6,75% n'a pas été atteinte. L'analyse des écarts effectuée, fait ressortir deux facteurs principaux :

- L'enveloppe tarifaire des charges nettes d'exploitation était sous-dimensionnée et n'a pas pu couvrir les dépenses réelles.
- La diminution du nombre de clients a fait baisser la part fixe des recettes d'acheminement. Nous ne pouvions pas l'affirmer en 2010, mais maintenant, il apparaît nettement en 2011.

A propos du financement, les remontées de trésorerie vers le Groupe ont été d'un niveau exceptionnel en 2011 (plus de 1,1 Md€ en net) :

- Le surplus disponible après financement des investissements a été prélevé ; mais ce surplus a été inférieur à son niveau habituel (effet du climat en 2011).
- L'actionnaire a en outre fait remonter la trésorerie accumulée par GRDF.
- Pour finir, l'actionnaire a rendetté GRDF de plus de 500 M€, tout en diminuant les fonds propres, ce qui a pour effet de rapprocher la structure de financement de la norme tarifaire.

Concernant les perspectives de 2012, nous avons examiné rapidement l'ATRD4. Suite à différentes questions et au vu du dossier complexe, les membres du CCE de GrDF ont voté à l'UNANIMITE une résolution pour mandater la Présidente de la commission économique du CCE afin de trouver des dates avec la Direction et les experts de SECAFI afin d'examiner dans le détail ce point.

5 Reprise des avoirs des fonds du PEE dans le PEG induisant la dénonciation du PEE et un projet d'avenant à l'accord abondement dans le PEE et le PERCO du 24/12/2009

La Direction propose cette modification pour deux raisons principales :

- Le PEG de GDF Suez et PEE de GrDF ont les mêmes dispositions (plans

Egépargne 1, Egépargne 2 , etc...).

- La superposition de plans d'épargne, au demeurant quasi-identiques, nuit à la lisibilité des dispositifs d'épargne salariale moyen terme accessibles aux salariés du Groupe GDF SUEZ et complexifie la gestion administrative de ces dispositifs.

L'objectif est d'améliorer la lisibilité des supports d'épargne accessibles aux salariés en formalisant juridiquement la substitution de fait du PEG GDF SUEZ au PEE GrDF.

FO Energie et Mines ne s'oppose pas à ce changement dès lors qu'il n'y aura pas de changement dans la gestion des comptes des salariés.

VOTE de l'avis : POUR : 6 (FO, CFDT et CGC)
 CONTRE : 14 CGT

6 Présentation du projet de pilote du réseau social de GrDF

L'objectif de la mise en place du réseau social de GrDF est de : Comprendre, Utiliser, Adapter et Intégrer des outils, des services et des tendances du web2.0 en Entreprise. Il doit permettre de faire évoluer les modes de travail pour profiter au mieux des bénéfices attendus en lien avec la transformation managériale et culturelle de GrDF.

La mise en place de ce réseau social d'entreprise est de :

- Contribuer au renforcement du collectif et du lien entre les salariés en favorisant la co-construction et la collaboration.
- Faciliter la transversalité entre les métiers et les régions.
- Devenir un outil de référence et de travail au quotidien.

A l'issue de ce pilote destiné à 4000 voire 5000 salariés, un retour d'expérience sera réalisé pour déterminer les éléments nécessaires à une généralisation pour l'ensemble des salariés de GrDF.

FO Énergie et Mines questionne la Direction sur 4 points qui nous semblent importants pour la suite vis-à-vis des agents :

- Quel est l'intérêt de ce réseau social ?
- Où se situeront les expérimentations pour les différentes communautés ?
- Y a-t-il eu une demande auprès de la CNIL avant ce projet ?
- Y a-t-il un archivage des données transmises par les agents ?

En réponse à ces questions, la Direction indique que le fait d'avoir un réseau social interne à l'entreprise, cela permettra aux différentes communautés de communiquer entre elles. De plus, elles pourront :

- Disposer d'un annuaire enrichi et actualisé,
- Disposer d'un point d'entrée unique, ce qui devrait simplifier la recherche,
- Se rapprocher de leurs pairs pour mieux collaborer.

Tout cela devrait à terme favoriser les relations inter-métiers.

Au sujet des expérimentations, les outils travaux seront à la maille nationale, sur la partie Manager, elles seront plutôt Régionales ou locales.

Oui, il y a eu une déclaration à la CNIL et la Direction a reçu un avis positif. La Direction précise que si un salarié quitte l'Entreprise, il pourra demander que ces observations soient supprimées. De même, il pourra à tout moment supprimer les informations qu'il aura personnellement écrites.

Concernant la partie archivage, ce domaine est encore plus large que LOTUS. Dans le cadre d'une communauté qui ne fonctionnerait plus, avant la fermeture, il sera possible de capitaliser les savoirs inscrits dans la base, contrairement à lotus.

Ce REX fera l'objet d'une présentation en CCE fin 2012 avant généralisation.

Prochain CCE de GrDF, le mardi 2 octobre 2012.