

Représentant FO Energie et Mines : Joël LAFITTE

Préambule

Ce CCE aura été marqué par des déclarations et interventions de l'ensemble des Délégations qui dénotent, s'il fallait encore le démontrer, de la dégradation du dialogue social dans les entreprises. Pour ce qui le concerne, le Représentant de FO Energie et Mines est intervenu sur 3 points à l'ouverture de séance (déclaration en annexe) :

- Les négociations salariales au niveau de la Branche
- La remise en cause des services actifs au travers du dossier sur la pénibilité
- La remise en cause du dossier des 35 heures à GRTgaz et plus particulièrement des 32 h collectives à la RNE et RRM

1. Approbation des PV

Le PV de séance du 18 juin est approuvé après les remarques formulées.

2. Centre d'approvisionnement

Le CCE est consulté pour avis sur le projet de création d'une nouvelle plate-forme logistique.

On se souvient dans quelles conditions, l'avis du transfert des agents de la logistique ex DGI avait été recueilli (CCE du 19.09.08). Une année s'est écoulée et la Direction passe pour pertes et profits les organigrammes existants.

La création d'une plate-forme logistique à Châteauroux permet de mettre en place une organisation cible à 35 agents. La Direction profite pour supprimer 11 emplois. Les magasins régionaux seront supprimés et transformés en dépôt.

Les Membres du Comité Central d'Entreprise, devant l'absence d'éléments relatifs à l'étude confiée au cabinet de consultant MOBIUS et des informations contradictoires émises au Comité d'Etablissement du Siège Social, CAMG, CI, ont voté une résolution à l'unanimité pour commander une expertise par le cabinet ALPHA. Cette expertise aura pour mission de répondre à la question de l'amélioration et l'efficacité de cette réforme.

3. Renforcement de l'expertise et de la maîtrise du contrôle sur chantier en matière de soudage

L'appui technique en matière de soudage est composé de 2 agents (Cadre et Maîtrise) au sein de la Division Diagnostic Installation en Service (DIS), de 2 agents à STORENGY et de prestataires au travers de contrats.

L'augmentation de l'activité de chantier, de pose de canalisations amène la Direction à renforcer ses compétences de soudage. Aussi, il est proposé la création de 2 emplois Cadres et 2 emplois Maîtrises afin de concourir à la réalisation des objectifs. La Direction a bien voulu préciser, sur demande, la plage des emplois C ou D pour les Cadres, plage F pour les Maîtrises.

Vote Pour : CFE/CGC - CGT Abstention 2 voix CGT Avis favorable FO-CFTC-CFDT

4. Orientation de formation actualisation 2010-2012

Rappel : Lors de la dernière séance, les membres du CCE n'avaient pas souhaité émettre un avis compte tenu de l'absence d'éléments (compte rendu FO du 19 .09.09).

C'est dans une ambiance pour le moins interrogative que les avis ont été rendus. Le Représentant FO a, quant à lui, motivé son avis au travers de la déclaration suivante :

Les orientations de la formation posent la question des moyens que l'entreprise se donne pour réaliser sa stratégie.

Le contexte libéral dans lequel nous évoluons, permet à l'entreprise de s'adapter aux exigences, mais aussi et surtout, aux volontés des employeurs de transformer notre entreprise de Service Public, en société commerciale.

Partant de ce constat, les éléments repris dans orientations démontrent que le positionnement de l'entreprise dans ce contexte, hors effet de la 3^{ème} directive, servira ses intérêts mais pas ceux des agents. Quant aux clients...

En effet, le contexte que vous évoquez dans votre document fait référence à un marché géographique du Transport du gaz et d'une organisation pérenne. De nouvelles méthodes de travail sont actualisées compte tenu de la course effrénée que vous avez engagée (projet performance opérationnelle). Au passage, nous n'avons toujours pas d'élément sur ce dernier.

Il est un élément que nous avons relevé à maintes reprises s'agissant du rôle essentiel du management. Pour faire adhérer le Personnel à vos orientations stratégiques, il est primordial d'avoir un management associé qui sera en charge de transmettre aux agents votre politique.

Pour cela, vous continuez à vous appuyer sur le module campus, élément incontournable de votre endoctrinement pris sur le budget de la formation.

Pour les autres salariés, c'est leur capacité à s'adapter au changement qui sera privilégiée. Et c'est là qu'intervient l'EAAP, dossier qui met en adéquation lesdites capacités et les inspirations des agents à évoluer professionnellement. Au passage, vous affichez très officiellement le recours à des sociétés externes de formation et ce, afin de réaliser votre objectif obstiné, la réduction des coûts.

Nous avons noté que le cadrage de la part consacrée à la formation était fixé, pour les prochaines années, à 5 % de la masse salariale. Tant pis, s'il en faut plus !

Concernant le maintien et le développement des compétences transverses, le RH (Ressources Humaines) aura à développer ses techniques de recrutement et d'évaluation des compétences.

Si le premier point reste interrogatif, le second a mis en évidence, au travers du dossier Elan Pro de supprimer toute la promotion interne de l'entreprise et de recourir à un nouveau dispositif reposant sur l'avis de la Hiérarchie pour permettre aux agents de passer dans les Collèges Maîtrise et Cadre. Nous avons eu l'occasion de nous exprimer sur cette orientation qui met fin à l'initiative de l'agent d'être acteur de sa formation.

Pour ce qui concerne les parcours professionnels en développant le potentiel, sur la finalité : Mettre à niveau la qualification des personnels de GRTgaz au regard des emplois occupés, notre vision est la suivante.

Vous avez défini au travers la GEPEC (Gestion des Emplois et des Compétences), toujours secrètement gardée à l'abri des regards, les emplois de demain. L'exercice consiste à mettre le profil le mieux adapté dans l'emploi à occuper et d'y associer une formation. Ce téléguidage vous amène à étudier les éléments de la rémunération.

Nous ne pouvons hélas compter sur les intentions des Directions en matière salariale et vous gérez annuellement, de manière comptable, les évolutions professionnelles prévisibles au travers la distribution des ADP.

On mesure les limites d'un tel système en se remémorant les raisons qui ont amené le Personnel à entrer dans un conflit d'une rare intensité en mars 2009. D'autre part, il est un élément pour lequel la Direction devrait s'attacher et curieusement absent du dossier : le stress au travail.

Les faits divers de ces derniers mois, notamment à France Télécom, montrent à quel point la situation en matière de santé au travail est alarmante pour le Personnel des entreprises. Les réformes incessantes, le management, les conditions de mobilité, la productivité et autres... ont un effet dévastateur. Il est plus que temps que les employeurs prennent conscience de cette nuisance et mettent en œuvre des mesures. Nous attendons vos propositions.

Nous avons noté votre intérêt à développer l'accès à la formation pour les Personnels féminins, des salariés de plus de 45 ans, des agents n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 4 ans, du tutorat.

Cependant, ces derniers éléments qui restent à démontrer ne nous permettent pas d'émettre un avis favorable sur ce dossier.

Votes

Pour : 3 voix CFE/CGC
Contre : 1 voix CGT
Pas d'avis : 6 voix CGT

Avis

Négatif : FO – CFDT
Pas d'avis : CFTC

5. Information sur la mise en place du PERCO

Le Plan d'Épargne Retraite Complémentaire est un dispositif né de l'évolution de notre régime particulier de retraite. Basée sur des versements volontaires, une rente est versée à l'agent qui fait valoir ses droits à la retraite. Un capital est néanmoins prévu pour les agents qui auraient cotisé des fonds pour une durée inférieure à vingt ans.

Cette question, faisant l'objet d'une présentation, le Représentant FO n'a émis aucun commentaire.

6. Politique d'abondement 2010, projet d'Accord

L'avis du CCE est demandé sur les projets d'Entreprise relatifs à l'abondement de GRTgaz dans le cadre du :

- *Plan d'Épargne Groupe de GDF SUEZ (PEG)*
- *Plan d'Épargne Retraite Complémentaire (PERCO)*
- *L'avenant de l'Accord du Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE)*

Le Représentant FO est intervenu dénonçant les « nouvelles pratiques » dans le domaine de la négociation. En effet, à aucun moment les partenaires sociaux n'ont eu à disposition les projets d'Accord qui ont été envoyés aux Membres du CCE. Serait-ce une nouvelle méthode qui ajoute la difficulté à la complexité des dossiers ? Le représentant FO a donc émis un avis sur la politique d'abondement et a refusé de se prononcer sur les projets d'Accord.

Les partenaires sociaux ont eu à discuter sur un document de travail. Les Membres du CCE ont à se prononcer sur des projets d'accord envoyés le 28 octobre 2009 période de congés scolaires, soit 9 jours avant la tenue de ce CCE. Serait-ce une nouvelle méthode de travail ?

Cette précision apportée, notre Organisation fait le constat suivant :

L'intéressement est une conception que nous ne partageons pas, parce qu'il est inégalitaire. Les sommes versées sont abondées par l'entreprise.

Suite à l'arrivée de la Participation (dont le lancement à GRTgaz s'est effectué de manière scandaleuse) et du Plan d'Epargne Complémentaire de Retraite, dossier émanant de l'évolution de notre régime de retraite et que nous avons combattu, les cartes sont donc redistribuées.

Aussi les sommes affectées sont réparties dans ces trois dossiers et leur abondement modifié puisque plafonné à 700 € et orienté vers le PERCO. Les versements volontaires sont, quant à eux, plafonnés à 350 €.

Ces dispositions sont le résultat d'un cadrage qui a pu, cependant, évoluer durant les rencontres avec les Organisations Syndicales. Ce qui démontre l'intérêt que nous portons à la négociation.

Pour notre Organisation, le compte n'y est pas, la mise en œuvre du Plan d'Epargne Retraite Complémentaire impacte de plein fouet la politique d'abondement.

Malgré votre communication d'un nouveau genre (flash info du 27 octobre 2009) visant à démontrer que la politique de la Direction est généreuse, les agents ne sont pas dupes.

Nous émettons un avis négatif

Vote concernant les projets d'Accords : Contre CGT- CFE/CGC
Avis concernant les projets d'Accord : Négatif CFDT-CFTC

7. Mise en place des Commissions

Le vote des désignations des membres aux quatre Commissions a recueilli l'unanimité des Membres.

Pour FO Energie et Mines, ont été élus :

Pascal PATROUILLEAUX à la Commission Logement,
Joël LAFITTE aux Commissions Egalité Pro et Formation.

Annexe : Déclaration FO CCE du 6.11.09.pdf

Prochain CCE le 11 décembre 2009

Construisons
notre avenir

www.fnem-fo.org