

/ CCE GRDF

SÉANCE DU 19 DÉCEMBRE 2013

DÉLÉGATION FO

PATRICK MOUTTE
BERNARD GEGOUT

À L'ORDRE DU JOUR

1. FONCTIONNEMENT DU CCE

B. APPROBATION DU PROCÈS VERBAL DU 17 OCTOBRE 2013

C. BUDGET PRÉVISIONNEL 2014 DU CCE DE GRDF

2. PLAN EMPLOI À 5 ANS 2013-2017 – (POUR AVIS)

3. PLAN DE FORMATION 2014 – (POUR INFORMATION)

4. PLAN D'ACTIONS GRDF DE L'ACCORD GROUPE CONTRAT DE GÉNÉRATION (POUR INFORMATION)

5. RÉSULTAT ET PRÉSENTATION DE L'EXPERTISE SUR LE BUSINESS PLAN DE GRDF (POUR INFORMATION)

6. DERNIÈRE ITÉRATION DES COMPTES 2013 À GRDF – (POUR INFORMATION)

7. ÉVOLUTION DE LA GOUVERNANCE DE GRDF – (POUR AVIS)

1. FONCTIONNEMENT DU CCE

a. Approbation du PV du 17 Octobre 2013

» Le PV du 17 octobre 2013 est approuvé à l'unanimité.

b. Budget prévisionnel 2014 du CCE de GrDF

» Le Budget prévisionnel 2014 du CCE de GrDF est approuvé à l'unanimité.

2. PLAN EMPLOI À 5 ANS 2013-2017

Le Plan Emploi à 5 ans de GrDF, actualisé chaque année, vise à anticiper et à mettre en perspective, les priorités et les grands enjeux RH au regard des évolutions de chaque grand regroupement de métiers ayant intégré à son niveau les objectifs et les contraintes de l'entreprise. Il a pour objectif d'éclairer en terme de renouvellement de compétences l'ensemble des acteurs tant au niveau local qu'au niveau national.

Il doit donc permettre de :

- Guider les orientations et les engagements de la GPEC opérationnelle basée quant à elle sur les éléments spécifiques de chaque entité (environnement local, choix managériaux dans la mise en œuvre des actions et de l'organisation, ...) permettant de répondre aux enjeux et objectifs métiers basés sur le Plan d'entreprise de GrDF.
- Donner les éléments généraux et les tendances « lourdes » permettant au travers d'Orientations Générales de Formation et des Plans de formation, d'anticiper et de préparer les actions de professionnalisation nécessaires à l'adaptation des compétences.

Pour la délégation FO Énergie et Mines, il s'agit pour GrDF de mettre les ambitions affichées dans son plan emploi à 5 Ans en adéquation avec la réalité du chantier qui se présente à lui, tout en entraînant l'adhésion de son personnel dans un contexte de moindres évolutions professionnelles, d'allongement des carrières et de transmission des savoir-faire intergénérationnels.

FO Énergie et Mines constate que de nombreux métiers ne verront pas tous les départs en retraite remplacés durant ces 5 années et même des emplois cœur de métier comme les exploitants seront touchés par les réductions d'emplois.

FO Énergie et Mines constate que les besoins en compétences de chef d'exploitation, et de chef de pôle ne sont pas renseignés dans le document qui nous a été présenté.

FO Énergie et Mines est intervenu pour rappeler la nécessité de mettre en œuvre un véritable accompagnement des salariés entrants. Encore une fois FO Énergie et Mines fait le triste constat de la difficulté rencontrée pour mettre en place un véritable chantier de transmission du savoir. L'accord groupe GDF SUEZ relatif au CONTRAT DE GÉNÉRATION signé par FO Énergie et Mines prévoit pour les salariés disposant de plusieurs années d'expérience, et plus particulièrement les seniors proche d'un départ à la retraite de

pouvoir exercer un rôle de formateur interne de manière occasionnelle ou de façon régulière accompagné d'un aménagement de leur temps de travail par réduction de 20 % de celui-ci, sans impact sur leur rémunération.

C'est à ce titre que la délégation FO Énergie et Mines a fait la déclaration suivante :

« Dans son précédent plan emploi à 5 ans, période 2008/2013, le projet industriel de GrDF s'articulait autour de 4 axes, à savoir :

- Construire sa légitimité en tant que distributeur.
- Assurer la croissance de son activité.
- Installer une performance dans la durée.
- Créer une dynamique sociale permettant à chaque salarié de trouver sa place chez le distributeur Gaz.

Aujourd'hui sa légitimité étant acquise, il s'agit pour GrDF de :

- Vivre la sécurité et la performance au quotidien et dans la durée.
- Penser client et croissance.
- Agir Ensemble (coopération, rigueur, écoute et simplification).
- Innover pour créer le futur.

Et pour cela, la question qui se pose dorénavant pour GrDF est de résoudre l'équation à 2 inconnues :

- Acquérir les meilleures ressources dans un contexte de garantie de l'emploi.
- Mobiliser l'ensemble des salariés dans un contexte de moindres évolutions professionnelles.

Si on y rajoute le contexte extérieur, à savoir la période de récession économique et les réformes successives des retraites entraînant l'allongement des carrières, GrDF devra :

- Construire des actions d'accompagnements spécifiques intergénérationnels.
- Estimer au mieux les flux de salariés qui souhaitent « soit rester, soit partir ».

Fort de ces constats, de ces changements, FO Énergie et Mines considère que le chantier RH de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ressemble à un exercice de haute voltige qui impose d'avoir à la disposition de tous une GPEC de qualité, alimentée par des éléments et collectes de données fiables remontant du terrain.

FO Énergie et Mine souhaite qu'un accord GPEC, en déclinaison de l'accord GDFSUEZ, entraînant l'adhésion des partenaires sociaux voit « enfin » le jour pour surmonter les défis, les enjeux de GrDF à l'horizon des 5 prochaines années. »

Après une suspension de séance, les Représentants du Personnel ont lu une résolution commune, fort du constat de l'impossibilité pour la Direction d'entendre les revendications des Organisations Syndicales et d'être en capacité de proposer un véritable « Accord GPEC » digne de ce nom...

Cette résolution consiste à demander à la Direction de GrDF de mettre en place une concertation permanente sur l'emploi réunissant OS et Direction, sur un rythme trimestriel, et permettre ainsi d'échanger autour des problématiques les plus significatives de l'entreprise.

Le président du CCE accepte de donner suite à cette résolution.

Les Représentants du Personnel au CCE ont émis **un avis négatif à l'UNANIMITÉ**.

3. PLAN DE FORMATION 2014

Pour la délégation FO Energie et Mines, l'ambition affichée de GrDF au travers du projet « Avec vous en Réseau » (cf. CCE 09/2013), ne prendra tout son sens que s'il est accompagné d'un projet de Formation et d'accompagnement de l'ensemble de ses salariés dans les mois et les années à venir.

Pour FO Énergie et Mines, rien ne pourra se faire sans l'implication des salariés dans le développement de leurs compétences et de leur parcours de professionnalisation, en respectant l'égalité professionnelle au travers des actions de diversification et de féminisation des métiers, tout en préservant l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

4. PLAN D' ACTIONS GRDF DE L' ACCORD GROUPE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Lors de sa présentation, la Direction a rappelé les grands principes de l'Accord Groupe relatif au Contrat de Génération.

L'accord signé avec la CFDT et FO le 25 septembre 2013 est conclu pour une durée de 3 ans : 2013 — 2014 -2015, dans le cadre de la loi du 1er mars 2013 dite « contrat de génération » et applicable à l'ensemble des filiales du Groupe en France.

Dans le cadre des politiques RH en vigueur au sein du Groupe, il vise un triple objectif :

- Faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi par la formation et le recrutement durable.
- Relancer une dynamique sur l'emploi et la carrière des seniors.
- Mieux prendre en compte les enjeux de transmission des compétences dans un contexte économique plus exigeant.

Sur ces trois axes (jeunes, seniors et transmission des compétences), l'accord a fixé 7 engagements chiffrés globaux, au niveau Groupe, associés à des actions de progrès.

Chaque entité du Groupe décline ces engagements dans une démarche de progrès adaptée à sa situation.

Chaque entité présente avant la fin de l'année 2013, à son CCE, sa situation au 31/12/2012 relative aux 7 engagements et se fixe des axes de progression en fonction de son contexte et de sa GPEC.

L'avancement des engagements et du plan de progrès est présenté chaque année au CCE.

Lors de la présentation du dossier avant le CCE, la Délégation FO Énergie et Mines a rappelé que si nous pouvons comprendre l'intérêt de cet accord, il n'en demeure pas moins que les mesures indiquées dans cet accord ne s'appliqueront pas ou que partiellement à GrDF.

À ce jour, l'embauche de jeunes est déjà bien présente à GrDF, sans doute pas à la hauteur que chacun voudrait, mais rien ne nous garanti une réelle évolution. **C'est une des raisons que FO Énergie et Mines avait avancé, justifiant ainsi sa volonté de ne pas parapher l'accord.**

La seconde fut la situation des seniors, car la Direction ne voulait pas inscrire la mise en place du mi-temps attractif que FO l'avait négocié et développé suite à l'accord de 1993.

Cet accord étant validé par la Confédération, puisque signé par FO, de ce fait, **FO Énergie et Mines fera tout pour qu'il soit appliqué dans les moindres détails**, et pour commencer, avoir un diagnostic correct, et un plan d'action sur les 3 axes majeurs de l'accord au sein de GrDF.

5. RÉSULTAT ET PRÉSENTATION DE L'EXPERTISE SUR LE BUSINESS PLAN DE GRDF

Demandé par le CCE, la réalisation de cette expertise relative au plan d'affaires de GrDF sur la période du tarif ATRD4 2012-2016, intègre à la fois les hypothèses sous-jacentes au tarif ATRD4 et l'ensemble des faits économiques et réglementaires nouveaux survenus depuis la délibération tarifaire de la CRE de février 2012.

À cet effet, différents scénarios économiques associés à des trajectoires financières distinctes seront quantifiés et probabilisés. Les restitutions ont été fournies sous le format classique d'un business plan. Les impacts des différents scénarios et résultats en termes d'emplois y sont détaillés.

FO Énergie et Mines tient à saluer le travail réalisé par le cabinet SECAFI qui a présenté en séance, l'expertise sur le Business plan de GrDF via une approche volontariste, tendant à démontrer l'intérêt pour GrDF d'intensifier la présence des « forces de vente » à l'horizon 2016, notamment aux travers d'un scénario qualifié de « volontariste ». (+ 14 % de développeurs sur la période 2013-2016).

Ce scénario dit volontariste a été privilégié par SECAFI au détriment du scénario proposé par la CRE basant le nombre de client conquis annuellement par développeur en croissance sur la période mais avec un effectif de développeur stable.

Un troisième scénario, dit « dégradé » représente l'évolution du portefeuille client, ou à effectif égal de développeur par rapport à 2012, le nombre de nouveaux clients par développeur reste stable.

Pour FO Énergie et Mines, le scénario volontariste emporte notre adhésion, ce scénario devrait permettre à l'horizon 2016 une croissance en nombre de nouveaux clients sensiblement supérieure aux 2 autres scénarios, notamment si un retournement de marché s'opère progressivement en 2014 pour s'intensifier en 2015.

FO Énergie et Mines, largement impliqué dans les démarches DSA « marché de Masse » en 2011 et « Marché d'affaire » en 2013, encourage GrDF à avoir confiance en ses développeurs plutôt que de privilégier un « scénario frileux » et une vision à court terme basée uniquement sur la maîtrise des coûts et des effectifs.

6. DERNIÈRE ITÉRATION DES COMPTES 2013 À GRDF

Le présent rapport rend compte de la mission confiée par le Comité Central d'Entreprise au cabinet SECAFI, dans le cadre de l'article L 23 25 – 35 du Code du Travail.

Pour réaliser cette mission, le cabinet SECAFI s'est appuyé sur la documentation fournie par la Direction de GrDF. FO Énergie et Mines tient ce rapport à votre disposition.

7. ÉVOLUTION DE LA GOUVERNANCE DE GRDF – (POUR AVIS)

» INTERVENTION EN SÉANCE DE BENOIT PONS

L'avis du CCE est demandé sur les évolutions de l'organisation de la gouvernance de GrDF.

En septembre 2011, GrDF a adapté l'organisation de ses fonctions centrales pour renforcer, d'une part, les synergies entre différentes activités afin de répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise, et d'autre part, de positionner les métiers au niveau du Comex et renforcer les liens entre les Fonctions Centrales et les activités gazières décentralisées dans le but de faire évoluer, notamment, les pratiques des métiers au sein du service commun.

»»» / décembre 2013

Le Directeur Général a indiqué, lors de son intervention devant le CCE du 17 octobre 2013, que GrDF était à un moment charnière et que l'on ne pouvait plus piloter l'Entreprise selon les mêmes modèles que ceux que l'on avait au moment de l'ouverture des marchés. En effet, la transformation radicale de l'environnement énergétique, avec l'émergence d'un vrai pouvoir de décision des collectivités locales, le poids grandissant des consommateurs qui deviennent acteurs de leur consommation énergétique, nous conduit à nous réinterroger sur l'organisation et le fonctionnement du COMEX et des fonctions centrales de GrDF.

Cette évolution s'inscrit dans le cadre du Projet d'entreprise « Avec vous en réseau ». Elle vise à conforter le management à deux niveaux, qui s'appuie sur l'organisation mise en place au printemps 2013 avec la création des DR et DCT, tout en apportant certaines inflexions de nature à préparer l'avenir de GrDF.

La Délégation FO Energie et Mines a fait la déclaration suivante :

« Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'évolution du Projet d'Entreprise "Avec vous en Réseaux" comme le Directeur Général l'avait annoncé au CCE du 17 octobre 2013. Avec ce projet, vous renforcez le management à deux niveaux mis en place depuis le printemps avec les créations des DR et DCT, sur ce point, il n'y a pas de modification, et à ce titre on peut reconnaître une certaine cohérence.

Le point nouveau du document qui est le fil conducteur consiste à expliquer votre volonté de remettre le client ou la notion client dans la stratégie du COMEX.

Cette volonté se traduit par une modification importante du COMEX avec la création de nouvelles Direction, qui à notre sens seront un axe fort pour l'avenir. Sur ce point précis, nous pouvons nous y inscrire favorablement.

En revanche, nous nous interrogeons sur la modification et le rôle que vous donnez aux Directeurs Exécutifs. En effet, ils n'auront aucun rôle hiérarchique puisque vous l'avez indiqué dans le préambule avec le management à deux niveau, mais en plus, vous leur augmentez leur périmètre d'intervention puisque de 4 Directeurs de Région (DdR), vous passez à 2 DE.

*Lors de la présentation pour avis sur l'accord de gouvernance, nous avons indiqué, je cite : **“Comment pouvez-vous nous assurer que le fonctionnement de ce Comité sera équitable puisqu'il n'y a pas de DdR présent physiquement dans chaque région ?”***

Sur différents dossiers, nous avons constaté effectivement qu'il était bien difficile de faire reconnaître et admettre la position de GrDF auprès des Directeurs d'UCF ou d'USR, principalement en termes d'embauches, de relations sociales, ou de reconnaissance.

FO Énergie et Mines prend acte des modifications présentées dans ce dossier, et à ce titre, nous pourrions vous suivre sur ce projet de gouvernance puisqu'il semble participer à une évolution correcte et logique de GrDF.

Or et sauf erreur de notre part, cela n'est qu'apparence... Nous estimons que les moyens ne sont pas à la hauteur des enjeux. Le plan emploi à 5 ans présenté en début de séance le prouve.

Dans ces conditions, FO Énergie et Mines émettra un avis défavorable au projet d'évolution de la gouvernance de GrDF. »

- Les Représentants du Personnel au CCE ont émis l'avis suivant :

* **Abstentions : CFDT/CFE-CGC**

* **Avis négatif : CGT/FO**