

ORDRE DU JOUR :

1. Intervention Édouard SAUVAGE
2. Fonctionnement du CCE
3. Projet EOAI – REX de l'expérimentation PIXI et projet de généralisation dans le cadre de la mise en place des pilotes urbains
4. Bilan Formation GRDF 2015
5. Présentation résultats enquête « C'est à vous ! 2015 »

DÉCLARATION PRÉALABLE :

- Démission du Directeur financier d'EDF
- Projet de Loi El KHOMRI
- Mais où va-t-on ?

Démission du Directeur financier d'EDF

Le Président d'EDF Jean Bernard LEVY seul contre tout le monde défend son projet de construction de deux EPR à HINKLEY Point au Royaume-Uni.

Nous avons vécu une situation détonante, avec une démission courageuse du Directeur Financier traduisant de manière spectaculaire ce désaccord qui touche les membres du COMEX d'EDF, et de façon générale tout le haut encadrement. Pour FO Énergie et Mines, ce projet n'est pas en état d'être lancé, ni sur le plan industriel, ni sur le plan financier.

Projet de Loi El KHOMRI

Suite à la mobilisation du 9 mars dernier, le gouvernement a été contraint à faire des concessions sur son projet de Loi El KHOMRI.

Pour autant, les aménagements annoncés par le Premier ministre ne répondent pas aux aspirations fortes, exprimées par les étudiants et salariés pour l'accès à l'emploi et sa sécurisation. La création d'emplois de qualité ne justifie pas la casse du Code du travail.

Ce texte continue à diminuer les droits et protections des salarié(e)s et à accroître la précarité, notamment des jeunes et seniors. Décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise et affaiblissement des conventions collectives de branches, fragilisation des droits individuels acquis, mise en cause des majorations des heures supplémentaires, facilitations des licenciements, affaiblissement de la médecine du travail... sont autant d'exemples de régressions sous couvert d'arguments économiques.

FO Énergie et Mines réitère son opposition à la philosophie générale et demande le retrait de ce texte.

PLUS QUE JAMAIS LE RETOUR À LA RAISON ET AU BON SENS S'IMPOSE

1. INTERVENTION ÉDOUARD SAUVAGE

FO Énergie et Mine a interpellé Monsieur Édouard SAUVAGE, directeur général, sur deux-points :

« Suite au tarif imposé par la CRE, deux points ressortent dans vos propos et inquiètent la délégation FO Énergie et Mine.

- La masse salariale qui pèse considérablement dans notre entreprise.
- La productivité.

Syndicalement, nous assimilons rapidement productivité par baisse de la masse salariale, au-delà d'une productivité technique.

Pour FO Énergie et Mines, bien que nous ayons entendu que les grands projets sont protégés, dans leur financement, et que pour 18 voire 24 mois, nous devrions tenir le cap, notre inquiétude est que l'emploi soit la 1^{ère} cible en termes de productivité à court terme. Nous nous demandons si GRDF n'envisage pas une baisse drastique de la masse salariale après les deux ans à venir ?

Si c'était le cas, envisagez-vous lancer un cursus en termes de départ anticipé, comme lorsque nous avons vécu avec la 50/25 ?

FO Énergie et Mines vous demande de jouer franc jeu et si c'était une piste prioritaire que vous souhaitez explorer, FO Énergie et Mines demande que les partenaires sociaux en soient informés immédiatement. »

Réponse du Directeur Général :

■ « La trajectoire c'est bien OPEX stable. Par rapport à une trajectoire spontanée qui était en croissance, effectivement, le régulateur nous a demandé des efforts de productivité qui amène in fine, à une trajectoire OPEX stable, donc le lien est assez clair entre OPEX et masse

salariale qui représente 70 % des OPEX. Nous n'avons pas à court terme, de difficultés par rapport au budget de cette année. Nous avons le temps de regarder sereinement ce que cela donne, avec notamment un effet que l'on ne mesure pas complètement aujourd'hui que sont les départs à la retraite. Ces départs ne sont pas si faciles à calculer, car il s'agit de choix individuel, il y a un renouvellement générationnel qui se fait, mais nous n'avons pas une vision totalement précise de comment va évoluer ce glissement.

Par ailleurs, il y a un certain nombre d'éléments que nous ne maîtrisons pas complètement, notamment ce que peuvent être les retraites ou un certain nombre d'autres coûts de la masse salariale qui dépendent soit des prix d'énergie, soit des taux d'intérêt. Il peut donc y avoir des aléas positifs ou négatifs qu'il faut intégrer ».

■ « J'essaie de ne pas faire de traduction immédiate entre masse salariale et effectif, notamment, une amélioration de réseaux dans certains endroits, permettent de faire moins d'interventions et moins d'heures supplémentaires. Cela ne veut pas dire que c'est indolore, car je mesure que pour certains collègues, ils peuvent se retrouver avec un salaire net en baisse, non pas parce que leur salaire est en baisse, mais parce qu'il y a eu moins d'heures supplémentaires.

C'est pour cela que je ne dis pas qu'il y a une solution facile : la réduction des heures supplémentaires. Mais cela doit être regardé, car ce n'est absolument pas neutre. Tous ces éléments font que de toute manière, compte tenu du renouvellement générationnel, on va rester sur un flux d'embauche élevé. Nous sommes aujourd'hui dans l'idée de recruter environ 500 personnes par an. Ces flux d'embauche élevés seront un challenge très important et cela va aussi probablement donner une certaine souplesse par rapport à la réorganisation territoriale que nous voulons faire. Ces différents éléments me font dire que c'est un énorme challenge qui est devant nous, mais il y a un certain nombre de leviers qui permette de le faire, je l'espère dans d'excellentes conditions pour tous les collègues de GRDF ».

2. FONCTIONNEMENT DU CCE

- Approbation PV du 28/01/2016
- Budget prévisionnel 2016 (motion votée pour le report de cet item)
- Projet de Règlement intérieur du CCE

FO Énergie et Mines ainsi que les délégations présentent ont souhaité reporter ce point au prochain CCE d'avril, en l'absence de la CGT.

3. PROJET EOAI – REX DE L'EXPÉRIMENTATION PIXI ET PROJET DE GÉNÉRALISATION DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DES PILOTES URBAINS

Le dossier présenté lors du CCE du 17/09/2015 présentait le déploiement de tablettes et smartphones auprès de 149 agents, dont 14 ambassadeurs.

Une équipe projet dédiée au déploiement des tablettes avait été mise en place. Sur chaque site, un ambassadeur a été désigné par le chef d'ARG afin d'accompagner les agents équipés et faire remonter au national les problématiques.

Le REX a été réalisé par le biais de questionnaires adressés en deux fois, un rapidement après le déploiement, le second après plusieurs jours d'utilisation.

Concernant les Coûts :

- Tablette 1 900 € - Smartphone 260 €
- Développement des applications sur tablette : 1 150 000 €
- Maintenance en condition opérationnelle : Environ 570 000 €
- Accompagnement : 190 000 €

Sur les 67 répondants, il ressort qu'une majorité trouve la prise en main de la tablette rapide, notamment due par une formation pratique et un bon accompagnement. Les outils déployés satisfont la majorité des utilisateurs que ce soit les tablettes, smartphone ou les accessoires tels que les supports véhicules. Ils facilitent l'activité du technicien. Des améliorations restent encore à apporter suite à des dysfonctionnements concernant les SI, (GMAO, CII, OMNI et Copilot).

Suite à ce REX, un avis est demandé en CCE de ce jour pour engager le déploiement des tablettes sur les zones concernées par les pilotes, soit environ 500 salariés.

Une réunion regroupant les ambassadeurs PIXI et les managers des agences pilotes doit avoir lieu.

Des ambassadeurs seront nommés et seront les interlocuteurs de l'équipe projet national. Ils communiqueront les rencontrées terrain, notamment concernant l'utilisation des applications GMAO, CII GAZ et OMNI. Concernant les ambassadeurs, il est prévu 3 jours de formation et l'attribution d'un kit pédagogique de prise en main des tablettes. Il est prévu un ambassadeur pour 20 salariés. L'ensemble des salariés aura une formation en 3 temps.

Energy Formation a été identifié comme partenaire central pour la suite des formations liées à la tablette.

Une équipe nationale DSP/PROJET EOAI continuera à assurer un suivi permanent.

À titre de précaution, les PDA seront conservés durant quelques mois de manière à garantir la continuité de service sur les sites des pilotes.

Planning des déploiements des pilotes :

Avril : Ouest, NO, Méditerranée, Est — Metz, Sud-Ouest, Centre

Mai : Est (Mulhouse)

Juin : RAB et Ile de France (sous réserve)

Un REX sera effectué en septembre.

AVIS FO Énergie et Mines : favorable

Au vu des éléments qui nous ont été présentés concernant le REX de l'expérimentation PIXI, nous avons pu relever :

- Le pourcentage de salariés insatisfaits de l'outil ou de son utilisation.
- Rôle essentiel de l'animation.

Concernant les salariés insatisfaits, nous avons pu constater que même si ce pourcentage reste relativement faible, pour FO Énergie et Mines il n'est pas audible que 10 % des

salariés restent sur le bord de la route de cette expérimentation. Un effort particulier doit être fait pour identifier les difficultés rencontrées par ces salariés afin de pouvoir leur amener toutes les réponses nécessaires pour pallier leurs difficultés, aussi bien dans le maniement de l'outil, qu'à travers des problématiques techniques.

Concernant le rôle de l'animation, FO Énergie et Mines reste perplexe sur les coupes sombres dans les dépenses consenties dès la 2^e phase d'expérimentation ; la Direction ayant fait le choix d'internaliser la formation au travers des seuls ambassadeurs.

En effet, pour nous, dans ce contexte, la réussite du projet est bâtie essentiellement sur le plein investissement et la performance des ambassadeurs qui sont les relais en région, chargés de la formation de l'outil PIXI.

FO Énergie et Mines revendique une réelle reconnaissance de cette population.

De ce fait, FO Énergie et Mines émet un avis favorable au déploiement de cette expérimentation vers les pilotes urbains cela va contribuer à mettre en phase deux types d'utilisateurs permettant d'enrichir l'expérimentation.

Avis favorable : FO – CFE CGC –

Avis négatif : CGT – NÉGATIF

4. BILAN FORMATION GRDF 2015

Le bilan formation laisse apparaître un investissement de 27 millions d'euros, pour 407 959 heures. La participation de GRDF à la formation professionnelle continue s'établit à 4,9 % de la masse salariale.

Quelques chiffres :

87 % des heures ont été employés à l'adaptation et l'évolution des emplois.

2 % des heures ont été employés pour le développement des compétences.

Et 11 % pour sans catégorie légale.

	2 015	2 014	2 013
Nombre de salariés formés	8 709	8 543	8 696
Part des salariés formés parmi tous les salariés	70,2 %	70 %	69,7 %
Part des femmes formées parmi les femmes	58 %	59,5 %	57,5 %
Part des hommes formés parmi les hommes	74,4 %	73,4 %	73,3 %
Nombre de stagiaires	22 473	21 231	21 335
Nombre d'heures de formation	407 959	388 900	360 865
Nombre moyen d'heures par salarié à l'effectif	32,9	31,9	28,9

	2 015	2 014	2 013
Nombre moyen d'heures par salarié formé	46,8	45,5	41,5
Coûts de la formation (M€)	26,9	31,6	33,2
Part de la masse salariale consacrée à la formation	4,9 %	5,9 %	6,2 %

AVIS FORCE OUVRIÈRE : favorable

FO Énergie et Mines constate que les chiffres de la formation apparaissent globalement intéressants. Cependant, nous devons les prendre avec un certain recul au vu des remontées de saisies SI qui ne sont pas toujours actualisées.

Par l'intermédiaire de nouveaux accords ou d'avenants aux accords Apprentissage et Formation, FO Énergie et Mines revendique :

- *Concernant la rémunération globale des alternants, une participation de l'entreprise pour les apprentis (Accord Apprentissage).*
- *Concernant l'aspect ascenseur social (changement de collègues), la mise en place d'une formation prévue et adaptée. À ce jour, pour cet item, la seule possibilité proposée par GRDF est le CPF, hors plan de formation pour les salariés qui en auraient l'ambition.*

Pour les formateurs occasionnels, comme le nom l'indique, le salarié doit rester formateur occasionnel. Il ne peut se substituer aux formateurs d'Energie Formation, la compétence pédagogique n'étant pas la même.

En effet, le cursus de formation pour un formateur d'Energie Formation se réalise sur 12 mois avec des objectifs et un bilan à réaliser. Par contre, le formateur occasionnel n'a qu'un cursus de 3 jours sans validation à l'issue.

De ce fait, pour les formateurs occasionnels, un risque de dérive sur les objectifs pédagogiques de la formation peut être constaté, d'où l'importance de vérifier le respect des objectifs. Pour cela, FO Énergie et Mines considère qu'il est nécessaire qu'Énergie Formation encadre les formateurs occasionnels (fond de salle, mesure corrective).

Cependant, au vu des éléments fournis dans ce plan formation et en espérant que la Direction prenne pleinement conscience de nos alertes, FO Énergie et Mines émet un avis favorable.

Avis FAVORABLE : FO et CFE CGC

Avis NÉGATIF : CFDT

5. PRÉSENTATION RÉSULTATS ENQUÊTE « C'EST À VOUS ! 2015 »

L'enquête a été réalisée du 23 mars au 10 avril 2015 par questionnaire online auprès de 11 430 salariés de GRDF pour un taux de participation de 61 %.

Ce que la Direction retire de cette enquête :
Un taux de participation encourageant pour une première enquête exhaustive avec des résultats globalement fiables.

Dans un contexte de changements, des résultats positifs au global qui témoignent toutefois d'un corps social partagé :

- Des « grands » encadrants informés, embarqués, confiants, impliqués dans le projet et très engagés.
- Des non-encadrants moins informés, moins impliqués, plus inquiets, mais qui restent engagés.
- Des responsables d'équipes à mi-chemin, mais très engagés.

Des points forts

- Relation au travail : implication, responsabilisation.
- Pratiques managériales.
- Environnement de travail, santé/sécurité.
- Orientation client, agilité et efficacité du fonctionnement collectif.

Des points en retrait

- Information sur le projet.
- Développement professionnel.
- Reconnaissance.

Enjeu → maintenir et accroître le niveau d'engagement pour réussir la transformation

Partager la vision et créer de l'adhésion autour du projet

- Capitaliser sur l'engagement et l'adhésion des « grands encadrants » pour « raccrocher » en priorité les responsables d'équipes [enjeu de cascading] et les non-encadrants [et leur en donner les moyens]
- Implication des équipes dans le changement [en particulier les non-encadrants]

Attractivité GRDF dans le contexte démixage à venir, en particulier auprès de cibles clés

- Capitaliser sur les points forts [intérêt du travail, engagement, environnement de travail, sécurité offerte par le Groupe] et adresser les points faibles [développement professionnel, implication au quotidien, vision] → proposition de valeur RH GRDF

Hétérogénéité des résultats → opportunité de plans d'action « locaux » ?

Pour FO Énergie et Mines, la synthèse présentée peut être considérée comme intéressante en termes de résultat, mais quand nous la regardons de manière macro, des choses nous interpellent :

- Les différences qu'il peut y avoir dans le corps social, voire des oppositions complètes d'appréciations pour cer-

taines réponses. L'entreprise a d'énormes efforts à faire pour essayer de resserrer cette compréhension entre les collègues. Cela nous semble vital. Si l'on se permet une caricature, cela ressemble à certaines décisions gouvernementales qui ne sont pas toujours comprises par la population. La direction est convaincue d'être dans le bon cheminement, mais lorsque nous regardons les réactions des collègues exécution ou maîtrise de proximité, nous pouvons nous poser des questions.

On se sert de réponses globales pour en tirer des conclusions globales, mais lorsque l'on regarde ce que représente chaque entité en nombre de salariés, par exemple les Directions Réseaux qui représentent 3680 salariés, difficile de les comparer aux DCT qui en représentent 1 175. Cela fausse la donne.

Nous sommes interrogatifs sur ces résultats, comme vous avez pu l'être, sur les résultats obtenus dans UCF, mais nous constatons que les inquiétudes au niveau des collègues exécutions/maitrises restent identiques à ceux des autres unités.

Pour FO Énergie et Mines, cette enquête est à approfondir, mais nous alertons sur les résultats extrêmes entre chaque collègue concernant la compréhension et l'appropriation du projet d'entreprise.

Prochain CCE le 14 avril