

ORDRE DU JOUR :

1. Fonctionnement du CCE
2. Projet d'évolution de l'organisation des activités de GRDF
3. Projet de CPP prévention du risque électrique et projet de memento des précautions d'ordre général du risque électrique.

Le Statut National des Industries Électriques et Gazières fête cette année ses 70 ans. Plus la situation financière de nos entreprises se dégrade, plus l'État s'embourbe dans sa politique énergétique, plus les agents sont désignés comme responsables de cette situation. Nous sommes fiers de notre condition, mais parfois, nous nous trouvons désarmés face à ces accusations à notre encontre. Que répondre à ceux qui nous attaquent ?

Avec courtoisie et élégance :

Aux directions et aux hommes politiques...

Qui estiment que les agents statutaires coûtent trop cher à l'entreprise, nous répondrons :

« Monsieur le directeur, Monsieur le Ministre, vous êtes bien prompt à dénoncer le coût du travail, mais vous n'abordez jamais le coût du capital dans votre exercice comptable, ni celui des errances stratégiques de nos entreprises : le rachat d'International Power par GDF SUEZ était-il nécessaire ? Celui d'AREVA NP par EDF ne constitue-t-il pas une catastrophe pour cette entreprise ? En outre, est-ce à dire que vous remettez en cause notre investissement à l'égard de nos entreprises et des Français qui attendent avant tout, de notre part, une qualité de service exemplaire ? Pensez-vous qu'en dégradant nos conditions de vie, nous aurons la même ardeur à l'ouvrage ? Et surtout, pensez-vous que nous le méritons ? »

À sa voisine...

... Qui nous voit comme des nantis, nous répondrons :

« En effet, Madame, le Statut ouvre droit à quelques d'avantages (Avantages en nature imposables, GCAS, CAMIEG pour lesquels nous cotisons, etc.) qu'en des périodes précaires, bon nombre de Français nous envie. Mais doit-on à tout prix

suivre la loi du moins-disant et lisser par le bas les avantages acquis par les salariés ? Le Statut a une histoire que vous devez connaître et sa disparition signifierait celle d'une vision de l'énergie perçue comme un bien public.

Nous ne sommes pas les auteurs du déclin : nous le combattons, au contraire, et pour cela nous demandons la renationalisation des IEG. »

1. FONCTIONNEMENT DU CCE :

Approbation PV du 28/01/2016 et du 25/02/2016
Avis favorable à l'unanimité

■ Budget provisionnel 2016

Total des recettes	612 000 €
Total des dépenses	697 500 €
Ration Recettes/Dépenses	- 85 500 €

Les dépenses éventuelles d'expertises ainsi que le « Ratio Recettes/Dépenses » seront prises sur les réserves du CCE.
Avis favorable à l'unanimité

■ Projet de Règlement Intérieur du CCE

Le Règlement Intérieur (RI) vient compléter les dispositions figurant dans l'accord relatif au fonctionnement du CCE de GRDF, accord collectif à durée indéterminée du 12 mars 2008 ainsi que les protocoles d'accord préélectoraux pris pour la mise en place de l'organisme.

En outre, s'agissant des moyens informatiques, il convient de se référer à l'accord NTIC du 10 février 2015.

En dehors des dispositions de ces accords et du présent RI, le CCE de GRDF se voit appliquer les dispositions du Livre III de la 2^e partie du Code du Travail concernant les Institutions Représentatives du Personnel, complétées par les dispositions des articles R 713-8 à R 713-14 issues du décret n° 2007-548 du 11 avril 2007.

Avis favorable à l'unanimité

■ Mission sociale : Désignation de l'expert

Nomination du Cabinet 3E Consultants.

Avis favorable à l'unanimité

■ Loi 2015-994 du 17 août 2015 — Processus d'information/consultation du CCE pour l'année 2016

La loi 2015-994 du 17 août 2015 simplifie de manière substantielle l'information/consultation récurrente du Comité Central d'Entreprise. Cette simplification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 (Loi 2015-994 du 17-8-2015 art. 18 — XX).

À compter de cette date, les 17 consultations obligatoires récurrentes du CCE sont regroupées en 3 grandes consultations annuelles :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

En outre, il reçoit annuellement une liste des modifications apportées aux conventions et accords collectifs, un rapport sur la participation aux résultats de l'entreprise, un rapport sur la gestion du service autonome de santé au travail et un rapport d'activité du médecin du travail.

Il est proposé de consulter le CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par le Conseil d'Administration.

Il est proposé de consulter le CCE sur un dossier abordant l'articulation et la cohérence entre le tarif ATRD 5 et l'évolution de l'emploi.

L'avis du CCE sera transmis au CA qui formule une réponse argumentée. Le CCE en reçoit communication. Le CCE sera assisté du cabinet 3eConsultants missionné par décision du CCE en date du 17 décembre 2015.

Le dossier sera présenté dès que le CA aura approuvé les orientations stratégiques. Le CCE est désormais consulté chaque année sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Le cabinet 3eConsultants missionné par décision du CCE en date du 28 janvier 2016 présentera au CCE du 07 juillet le bilan économique et financier de l'année 2015 complété d'un bilan du tarif ATRD 4.

Pour le bilan prévisionnel 2016, il sera préparé en étroite liaison avec les orientations stratégiques et sera présenté à une date restant à fixer.

Le CCE est désormais consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le CCE décide de poursuivre son processus de consultation pour ce champ sur la base des modalités actuelles en étant assisté par un cabinet d'expertise.

Ainsi les dossiers suivants, entrants dans ce champ de consultation seront présentés au CCE :

- Bilan alternance 2015 et perspective 2016 au CCE du 19 mai 2016
- Rapport d'ensemble sur les rémunérations au CCE du 9 juin 2016
- OGF 2016 au CCE du 7 juillet 2016
- Bilan social 2015 au CCE du 7 juillet 2016
- Plan emploi à 5 ans au CCE du 22 septembre 2016
- Rapport de situation comparée F/H au CCE du 22 septembre
- Plan de formation 2017 à un CCE à programmer début 2017

Avis favorable à l'unanimité

2. PROJET D'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DES ACTIVITÉS DE GRDF

Le dossier présenté pour information en CCE a pour but de servir de repère pour engager la concertation en région.

Chantier démarré début 2014, en partant d'un premier constat que les compteurs communicant, notamment en électricité, nécessitaient une réflexion sur les activités de techniques clientèles. GRDF a vu le besoin et l'opportunité de se questionner sur l'organisation des activités d'intervention terrain d'ici 2020.

Dans l'élaboration du projet cible, GRDF a retenu des pré requis, à savoir, une organisation orientée client, qui assure la proximité auprès des autorités. GRDF doit être le plus présent possible sur les territoires desservis, en assurant la maîtrise du risque industriel et en garantissant les compétences gazières.

5 éléments structurants :

- Une nouvelle organisation territoriale des activités d'intervention, du fait de la convergence des activités clientèles avec celles du réseau.
- Politique industrielle, mais qui doit être revisitée dans son application locale.
- Un volet spécifique sur les ISG dans les zones rouges.
- Une modernisation des outils du technicien.
- Un nouveau processus de Planification, Programmation, Régulation des activités appuyé par de nouveaux outils.

Cela se traduit par la constitution de deux nouvelles équipes au sein de la Direction Réseau :

- L'Agence de Planification, Programmation des Interventions (APPI)
 - L'Agence d'Intervention (A.I. à la place des ARG)
- Et la création de nouveaux emplois.

Une nouvelle organisation territoriale des Activités d'Intervention

La densité d'activité gazière croisée avec les engagements de l'entreprise en matière d'intervention de Sécurité, de dépannage, clientèle, de chantier, maintenance... nécessite de revisiter l'organisation territoriale de GRDF.

L'enjeu :

- Tenir les engagements et réaliser notamment les interventions de Sécurité le plus possible en interne, tout en respectant l'objectif de 95 % des ISG en moins d'une heure à la maille départementale.
- Localiser les équipes le plus au barycentre possible de notre activité pour optimiser les déplacements.
- Être performant économiquement.

Ces principes induisent une organisation des activités d'intervention en deux mailles géographiques imbriquées :

- Les territoires d'Agence d'Intervention regroupement de Zepig.
- Les Zepig, vertes, oranges ou rouges.

Les projets de régions qui doivent être concertés au plan local amèneraient à la création de :

- 75 à 90 Agences d'Interventions.
- 313 Zepig (hors propane) dont : 15 Zepig rouges, 100 Zepig orange, 198 Zepig vertes.

Ce nouveau modèle d'activité et cette répartition territoriale amèneraient à un dimensionnement des équipes en Agence d'Intervention de :

- 3417 techniciens au 31/12/2018 (versus 3256 au 31/12/2014)
- 717 managers et appuis au management (versus 795 au 31/12/2014)

Le redécoupage territorial met en évidence des zones d'activité plus ou moins denses qui réinterrogent les modalités de mise en œuvre de la politique industrielle de GRDF.

- Un travail réalisé sur deux régions a montré que le taux d'externalisation était mesuré et restait minime dans les zones à très faibles activités.

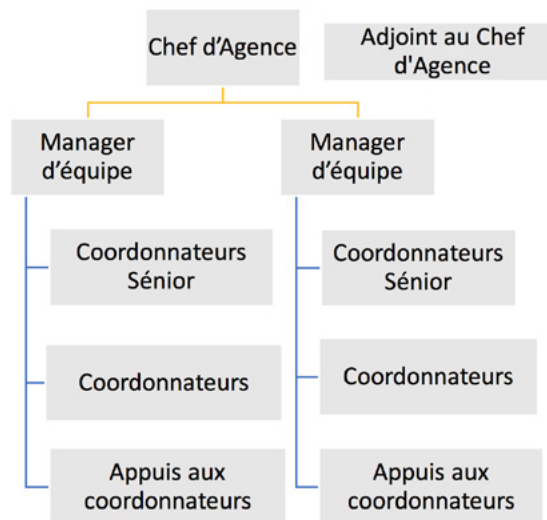
- Pour autant, la nature des interventions externalisées (et le volume) méritait d'être réinterrogée sur l'ensemble du territoire, au regard du nouveau modèle d'activités selon divers axes d'analyse : l'intérêt pour le client, le maintien en compétence notamment des IS et le volet économique.

Dans ce nouveau modèle d'activité, la capacité à donner des rendez-vous clients dans les délais catalogue, l'optimisation au jour le jour de l'équilibre demande d'intervention – ressources disponibles, et des tournées, nécessitent :

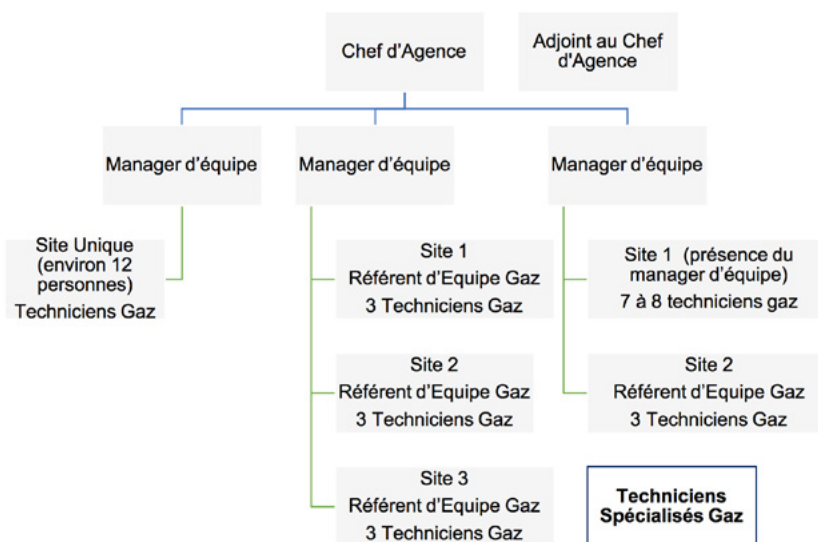
- Un nouveau processus de planification, programmation, régulation des activités appuyé par des outils utilisant les capacités technologiques du moment (simulation de trajet, calcul d'optimisation automatique...),
- La mise en œuvre de différents leviers d'optimisation ou de facilitation : foisonnement d'activité réseau et clientèle dans les tournées, prise de travail sur chantier, géo positionnement.

Et une modernisation des outils des techniciens (tablettes, téléphones, etc.)

Il est prévu la création de 8 à 12 Agences de Planification Programmation des Interventions (APPI) grées par environ 380 ETP d'ici fin 2018. Projection d'organigramme :



Le projet prévoit entre 75 et 90 Agences d'Intervention dont le grément est estimé à environ 4 134 ETP au 31/12/2018. Projection d'un organigramme d'une AI



Pour accompagner cette transformation, GRDF souhaite mettre en place des mesures d'accompagnement.

- Un déploiement progressif de l'organisation et un recours à des pilotes
- Une démarche d'évaluation embarquée des impacts potentiels QVT potentiels de la transformation, réalisée par l'ANACT
- Un dispositif spécifique d'accompagnement et de professionnalisation des managers
- Des parcours de professionnalisation adaptés pour les techniciens gaz en AI et les coordonnateurs en APPI
- Un dispositif d'accompagnement social (décisions du 8/02/2016 et du 29/02/2016).

Rapprochez-vous de vos élus FO Énergie et Mines pour connaître l'intégralité de ces dispositifs.

GRDF souhaite également développer un nouveau mode de travail :

La prise de travail sur Chantier.

Le nouveau modèle d'activité de GRDF induit des évolutions dans l'implantation des équipes et des changements concernant la prise de travail. [Notamment, en milieu rural]. Pour optimiser les déplacements et les distances parcourues, la prise de travail sur chantier pourra être utilisée selon des cas particuliers.

Dans le cadre de la prise de travail sur chantier, le salarié quitte son domicile pour se rendre directement sur le lieu de sa première intervention, sans passer en amont par son site de rattachement.

De même le soir, il quitte le lieu de sa dernière intervention pour se rendre directement à son domicile.

L'arrivée sur le lieu de la première intervention et le départ du lieu de la dernière intervention marquent le début et la fin de la journée de travail.

Les déplacements réalisés entre le domicile et le premier lieu d'intervention et entre le dernier lieu d'intervention et

le domicile sont considérés comme des temps de trajet et ne sont donc pas du temps de travail effectif.

En revanche, les déplacements pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre sont des temps de travail et doivent s'inscrire dans le cadre de la durée quotidienne de travail.

Chaque salarié concerné par la prise de travail sur chantier se voit affecter un véhicule.

Le salarié bénéficie en outre d'une contrepartie en temps [sous forme de repos] ou financière [au choix du salarié] lorsque ses déplacements pour se rendre sur la première intervention ou revenir de la dernière intervention sont supérieurs au temps nécessaire pour se rendre du domicile au lieu habituel de prise de travail.

L'APPI prendra en compte ce temps de déplacement pour définir la programmation des tournées et assurer ainsi une optimisation des temps de trajet du salarié. Ainsi, la prise de travail sur chantier sera priorisée pour les interventions plus proches du domicile du salarié que le site de prise de travail.

La prise de travail sur chantier ne sera pas retenue en cas d'intervention sur un chantier nécessitant la présence de plusieurs techniciens, et ce, afin d'assurer leur sécurité.

Calendrier

La Direction souhaite mettre en place une Instance de Suivi :

- Avril 2016 : présentation pour information en CCE.
- Entre avril 2016 et février 2017 au plus tard : concertation en région avec, dans la mesure du possible, passage en IRP locale pour information.
- Mars/avril 2017 : CCE pour avis.
- Entre avril 2017 et décembre 2017 : IRP locales pour avis.

Déclaration FO Énergie et Mines

Le projet d'évolution de l'organisation des activités d'intervention de GRDF présenté ce jour, se compose de deux parties.

Le premier volet purement organisationnel nous amène de fortes interrogations :

- Interrogations concernant le procédé utilisé pour déterminer l'évaluation des compétences qui conduira à l'inscription des agents aux formations nécessaires à leur professionnalisation.

Pour FO Énergie et Mines, cette évaluation ne doit pas être effectuée par les managers de l'agent, mais par des salariés neutres et formés à cet exercice.

Interrogations concernant le volume des formations :

- Formation des agents issus des DR et de la TC. Cette formation doit être dispensée par des apprenants qui n'ont ni l'expérience ni la pédagogie des formateurs d'Énergie Formation.
- Interrogations sur la charge de travail cumulée aux formations pour les agents qui gèrent les APPI
- Interrogations sur la charge de travail, leurs responsabilités et l'investissement des managers, qui devront également se former et accompagner ce lourd projet. De plus, ils devront gérer une multitude d'activités sans plus-values gazières, tels que la gestion des véhicules, l'administratif [devis, commande, etc.] au détriment de leur activité première de « Hiérarchique et d'accompagnement au quotidien des salariés ».
- Interrogations concernant les moyens mis en place par le national pour accompagner les régions dans l'appropriation de ce projet notamment les outils informatiques.

Le deuxième volet, plus particulièrement axé sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail nous laisse perplexes.

Nous vous rappelons que vous n'avez jamais mené de véritable concertation concernant la prise de travail sur

chantier et plus particulière comme FO Énergie et Mines l'exige son volet social qui doit impérativement être traité au niveau national. Pire, vous avez fait disparaître la notion de prise de travail sur chantier dans les concertations et purement et simplement supprimé le paragraphe dans les descriptifs d'emploi. Pourquoi le découvre-t-on aujourd'hui dans votre dossier ?

Nous vous rappelons que le volet technique et le volet social impactant directement les conditions de travail des agents sont deux éléments indissociables.

FO Énergie et Mines souhaite qu'IND2S s'approprié ce dossier pour nous communiquer ses recommandations.

D'autre part, la direction a confirmé en séance que le transfert des salariés doit faire objet d'une information en CSP.

Devant l'ampleur de ce dossier et les nombreux impacts tant sur l'organisation, que sur la qualité de vie au travail des agents, l'ensemble des organisations syndicales, dont FO Énergie et Mines ont voté une expertise. Elle sera effectuée par le cabinet 3E Consultant.

L'ensemble des détachés syndicaux FO Énergie et Mines suivent attentivement le dossier CONVERGENCE. Conscients

du changement qu'un tel projet entrainera dans la vie quotidienne des agents nous sommes à votre entière disposition pour répondre à vos interrogations et collecter toutes vos questions, remarque pour les remonter dans les instances représentatives et les porter dans la consultation nationale.

FO Énergie et Mines vous accompagnera tout au long de ce changement avec pour seul objectif défendre vos droits, et vos intérêts.

3. PROJET DE CPP PRÉVENTION DU RISQUE ÉLECTRIQUE ET PROJET DE MEMENTO DES PRÉCAUTIONS D'ORDRE GÉNÉRAL DU RISQUE ÉLECTRIQUE

Un memento des précautions d'ordre général en matière de prévention du risque électrique s'adressant à l'ensemble des salariés de GRDF a été créé en complément du CPP Prévention du Risque Electrique propre aux agents d'interventions.

Il dresse la liste des activités réalisées par des salariés de GRDF susceptibles de les exposer à un risque électrique, qu'il s'agisse d'activités sédentaires ou d'activités techniques, et différencie celles pour lesquelles le salarié doit être habilité de celles pour lesquelles aucune habilitation n'est requise.

Il est complété par un Carnet de Prescriptions au Personnel – Prévention du Risque Electrique [CPP-RE] destiné aux seuls salariés habilités

Pour les activités ne relevant pas du CPP-RE, le mémento donne les mesures générales de prévention applicables. Pour les activités de chantier, et selon le cas, il peut renvoyer vers le prescrit interne.

Ce mémento sera remis et commenté à chaque salarié par l'employeur ou son représentant.

Position FO Énergie et Mines

La délégation FO Énergie et Mines qui a revendiqué la création du mémento qui accompagne le CPP se félicite des échanges constructifs avec la cellule nationale prévention qui ont permis d'aboutir sur deux documents CPP et MÉMENTO à disposition du personnel pour se protéger des risques électriques.

FO Énergie et Mines retrouve dans ces documents l'ensemble de ses attentes pour la protection du personnel.