

ORDRE DU JOUR

1. Fonctionnement du CCE

- a - Approbation des PV
- b - Résolution sur formation des élus en début de mandat
- c - Résolutions concernant la politique financière du CCE et droit des membres
- d - Budget prévisionnel 2017 du CCE de GRDF
- e - Documentation économique, juridique et financière

2. REX Pilotes

- Organisation en AI
- Organisation en APPI
- Professionnalisation
- Mesures d'accompagnement
- Démarche QVT avec l'ANACT
- Logistique
- Positions de FO Énergie et Mines

3. Plan de Formation 2017

Vos correspondants FO :
Valérie LAPORTE
Yannig VASSEUR
Patrick MOUTTE

DÉCLARATION LIMINAIRE

Le Comité Exécutif Fédéral de FO Énergie et Mines, réuni le 14 mars, a débattu de la situation sociale au sein des IEG ainsi que plus largement du contexte général.

■ Sur le plan de notre branche professionnelle, FO Énergie et Mines dénonce vigoureusement la provocation des employeurs consistant à bloquer les salaires dans nos industries et se félicite des réactions des salariés à l'appel de leurs organisations syndicales.

FO Énergie et Mines dénonce également les suppressions d'emplois dans les différentes entreprises de la branche (groupes EDF et Engie, Uniper...) et en exige l'annulation.

FO Énergie et Mines réaffirme son attachement à la pérennité des entreprises non nationalisées, partie intégrante de l'Histoire industrielle et sociale de notre branche professionnelle.

Concernant les activités sociales, FO rappelle un principe intangible. Nous n'accepterons des modifications qu'à la condition qu'elles soient gravées dans l'article 25 du statut et qu'elles ne se traduisent pas par un recul social.

Il est inacceptable que diverses activités, notamment dans la commercialisation d'énergie et dans les industries renouvelables, fassent du dumping social en refusant d'appliquer le statut national du personnel des IEG et rappelons la première action en cours par la Fédération FO contre Direct Énergie.

FO Énergie et Mines souligne la perte de confiance des salariés des IEG dans leurs dirigeants et redit que ce n'est ni en supprimant les emplois, ni en touchant aux garanties collectives des agents que ces entreprises se développeront.

■ **S'agissant de la situation générale**, FO syndicat libre et indépendant continuera à défendre ses revendications en toutes circonstances.

***Sur le mix électrique**, FO Énergie et Mines dénonce la volonté de tous ceux qui veulent fermer Fessenheim, ainsi que ceux qui veulent affaiblir l'industrie nucléaire française, qui est la troisième filière industrielle française employant 220 000 salariés. FO souligne l'importance du maintien de l'indépendance énergétique nationale.

FO Énergie et Mines rappelle l'importance de l'hydraulique, première énergie renouvelable et s'oppose aux volontés de mise en concurrence des barrages d'EDF et d'ENGIE.

FO Énergie et Mines souligne aussi le rôle du thermique classique (charbon, gaz et fioul) qui a été essentiel pour équilibrer le réseau électrique cet hiver.

FO Énergie et Mines rappelle l'importance du gaz dans la transition énergétique et dénonce l'attitude d'ENGIE qui veut se séparer de son activité d'exploration-production au mépris de ce qui avait été annoncé lors de sa privatisation, à laquelle nous restons fermement opposés.

S'agissant des réseaux d'électricité et gaz de transport et de distribution, des stockages et des terminaux méthaniers, FO rappelle la nécessité que ceux-ci disposent des moyens pour faire face aux nouveaux enjeux de la transition énergétique.

***Sur les aspects sociaux**, FO met en garde tous ceux qui veulent casser notre régime de retraite, en prévoyant la retraite à 65 ans voire plus, en appliquant le projet d'un régime universel de retraites par points, ce qui signifierait la disparition de notre régime spécial. FO réaffirme son attachement au lien intergénérationnel entre actifs et inactifs.

Enfin, pour FO il est insupportable que soit ignorée et aggravée la situation de ceux dont chacun sait apprécier les compétences et le dévouement en toutes circonstances et encore récemment lors des catastrophes naturelles.

FO Énergie et Mines dénonce l'écart inacceptable entre les obligations imposées aux salariés et la stigmatisation dont ils sont victimes et les décisions contestables prises par nos dirigeants qui ne rendent de compte à personne.

Enfin nous considérons que les membres des Comex des grands groupes qui prennent des décisions cassant le service public de l'énergie et mettent à mal les règles sociales des IEG, doivent assumer les conséquences de ces décisions irresponsables et destructrices. Cela devrait les amener à démissionner.

Pour FO Énergie et Mines, la vraie modernité ne doit pas passer par ces régressions sociales ni monter les salariés les uns contre les autres !

FO Énergie et Mines continuera à s'attacher à tirer les droits de tous vers le haut.

**Plus que jamais,
FO est décidée à AGIR et à ne pas SUBIR !**

1. Fonctionnement du CCE

a - Approbation des PV
du 22 septembre 2016, du 20 octobre 2016,
du 9 novembre 2016 et 15 décembre 2016,

PV Approuvés à l'unanimité

b - Résolution sur formation des élus en début de mandat

Résolution approuvée à l'unanimité

c - Résolutions concernant la politique financière du CCE
et droit des membres

Résolutions approuvées à l'unanimité

d - Budget prévisionnel 2017 du CCE de GRDF

Recettes : 617 000 €

Dépenses : 793 000 €

Les dépenses éventuelles d'expertises ainsi que le « Ratio Recettes-Dépenses » seront prisent sur les réserves du CCE

Résolution approuvée à l'unanimité

e - Documentation économique, juridique et financière

Au 31 décembre la Branche des IEG compte 158 entreprises et près de 146 000 salariés (dont 11 431 au 31 décembre 2015 à GRDF).

90 % des salariés travaillent dans les deux entreprises issues des deux entreprises historiques EDF et GDF. Les autres salariés travaillent dans 144 régies, coopératives, entreprises de production de gaz et d'électricité dont les effectifs vont de 1 à 1 300 salariés ;

ENGIE compte 154 935 collaborateurs dans le monde dont 14 246 dans les infrastructures gazières pour un chiffre d'affaires en 2015 de 69 883 millions d'euros et 22 milliards d'euros d'investissement nets par an sur la période de 2016 - 2018.

GRDF Sté Anonyme est une filiale du Groupe ENGIE qui détient 99,99 % de son capital.

Gouvernance :

- Directeur Général Edouard SAUVAGE
Responsable devant le Conseil d'Administration de la performance globale de l'entreprise.
- Directeur Général Adjoint Jean LEMAISTRE
Directeurs Exécutifs : Philippe LOBERT et Patrick CORBIN
Les Directeurs Exécutifs supervisent chacun sur 4 régions,

les Directions et les unités opérationnelles en région (DR – DCT – UCF – USR)

- Etc...

Information financière au 31 décembre 2015

Soldes intermédiaires de gestion

■ Production vendue/Acheminement :	3 043 191 523 €
■ Chiffre d'affaires :	3 409 509 371 €
■ Valeur Ajoutée produite :	2 613 677 145 €
■ Résultat d'exploitation :	270 072 058 €
■ Résultat net comptable :	71 033 684 €

Flux de trésorerie

■ Excédent de trésorerie d'exploitation :	1 391 437 milliers d'€
■ Investissements nets et assimilés :	743 057 milliers d'€

Investissements

■ Investissements corporels :	610,8 millions d'€
■ Investissements incorporels :	134,5 millions d'€

f - Calendrier prévisionnel des consultations pour le CCE GRDF 2017

La loi Rebsamen impose aux entreprises un calendrier pour présenter divers dossiers, comme la Politique Sociale ou les Orientations Stratégiques de l'Entreprise.

Cependant, la Direction de GRDF traîne les pieds pour nous fournir tous les éléments nécessaires à appréhender les dossiers et fournir un avis éclairé. Nous avons voté à l'unanimité la résolution ci-après :

« Les élus sont aujourd'hui informés sur le processus des trois grandes consultations du CCE prévues par le Code du travail au sein de GRDF au cours de l'année 2017, notamment celle relative aux "orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que la GPEC et les orientations de la formation ».

À en juger d'après le seul document qui nous est présenté aujourd'hui, cette consultation devrait s'appuyer sur les documents d'orientation validés par le Conseil d'Administration du mois de février.

L'examen du document synthétique et de la courte note qui l'accompagne, présentés au CA du 21 février, intégrés depuis à la base de données économiques et sociales (BDES), ne peuvent que susciter de vives inquiétudes. En effet, ces informations lacunaires et imprécises sont manifestement impropres à elles seules à pouvoir constituer un support valable et régulier à la consultation sur les orientations stratégiques.

Selon l'article L. 2323-10, « chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.»

Le support privilégié de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques, la BDES1, doit permettre un vrai débat sur la conduite de l'entreprise à l'horizon de trois ans. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, celle-ci doit intégrer des perspectives chiffrées notamment en termes de chiffre d'affaires, marges, résultats, investissements, flux financiers, emplois et frais de personnel.

2. REX Pilotes

EOAI s'appuie sur le REX de 9 pilotes (8 régions et la Picardie) pour :

- Capitaliser et partager les bonnes pratiques.
- Identifier et prévenir les risques que le projet pourrait rencontrer.
- Renforcer le collectif de Pilotes Opérationnels, relais d'EOAI.
- Améliorer l'efficacité de la chaîne SI
- Co-construire
- Adapter les modalités de mises en place en fonction de spécificités régionales

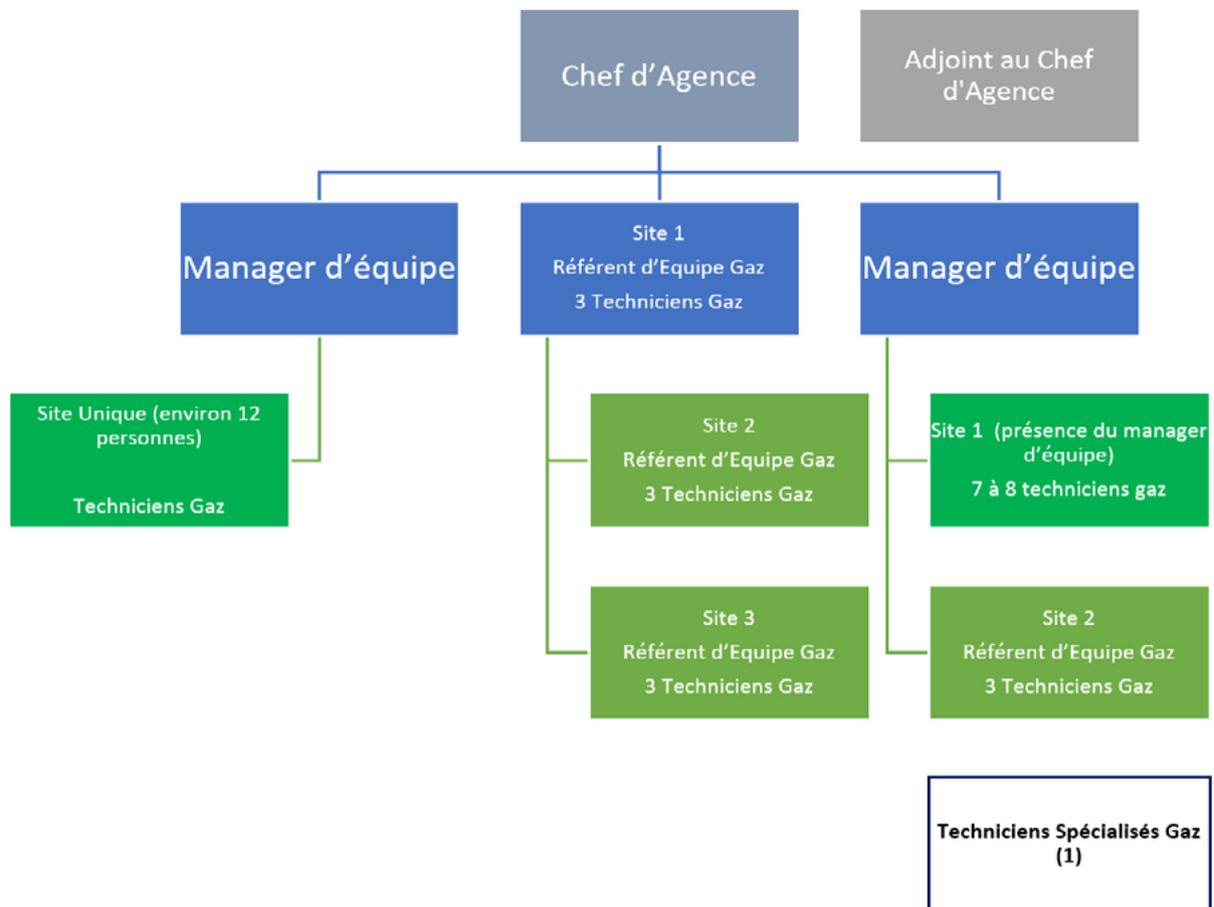
EOAI a créé et mis en place des processus et des outils SI :

- **PIXI** intégrant CII/GMAO/OMNI : Le déploiement et l'utilisation des tablettes PIXI et des smartphones se déploient sur l'ensemble des pilotes EOAI.
- **CRYSTAL** est un outil de planification qui fonctionne sur l'ensemble des pilotes, soit 9/11 APPI et évolue au gré des besoins utilisateurs
- **OPTIC** est un logiciel d'optimisation des tournées. Les activités d'Interventions Réseau et Clientèle fonctionnant avec OPTIC sur l'ensemble des pilotes EOAI ainsi que la Picardie. Les tournées font en moyenne 45 kms et prévoient 13 interventions quotidiennes.

■ Le grèvement des Pilotes

EFFECTIF À Date	APPI						AI						Totaux			Cible 12/2016 (source CCE 03/2016)	Ecart à cible
	CA	Adj	ME	Coo Senior	Coo	Appui	CA	Adj	ME	RE	RT	TG	Total APPI	Total AI	Total à Date		
National	6	5	9	12	49	19	12	10	52	59	45	512	100	690	790	783	100, 89%
UCF	0	3	3	1	17	8	2	5	14	12	2	182	32	217	249	32 %	
ARG	2	2	2	6	10	4	10	4	31	44	43	288	26	420	446	56 %	
Autres	3	0	3	4	10	5	0	0	7	1	0	5	25	13	38	5 %	
Recrutement	1	0	0	0	9	2	0	1	0	2	0	37	12	40	52	7 %	

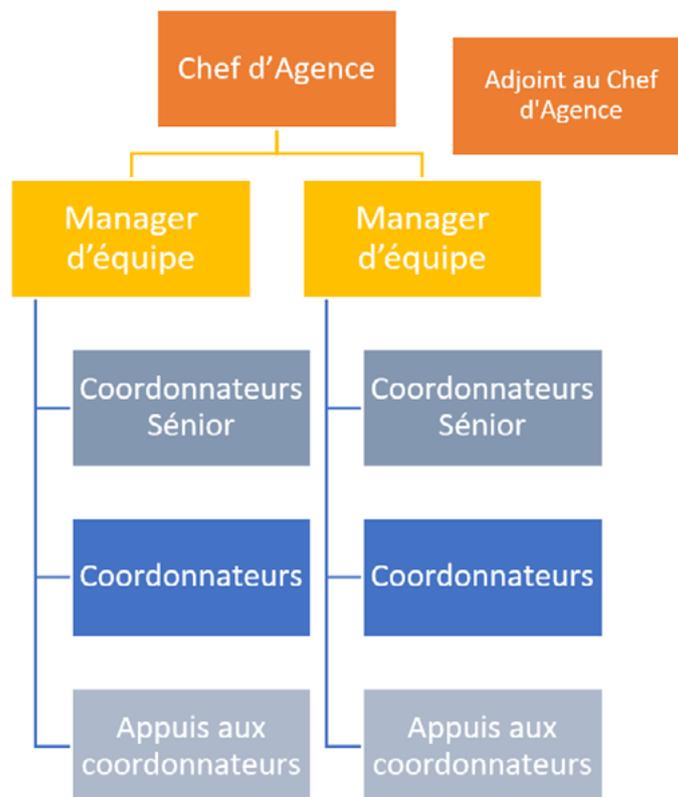
ORGANISATION EN AI



Chef d'Agence — plage C (ouverture possible plage B)
 Adjoint Chef d'Agence — plage D (Rôle managériale possible)
 Manager d'équipe — plage F (Equipe de 8 à 15 salariés)

Réfèrent d'Equipe — plage G (Appui au management sur zone orange, possible sur tous les sites)
 Réfèrent Technique (ex TSG) plage G
 Technicien Gaz — plage H

ORGANISATION EN APPI



Chef d'agence — plage C (ouverture possible plage B)
 Adjoint d'Agence — plage D (Rôle managériale possible)
 Manager d'équipe — plage F (Equipe de 8 à 15 salariés)

Coordonnateur senior — plage F
 Coordonnateur — plage G
 Appui au coordonnateur — plage H

PROFESSIONNALISATION

Concernant les Techniciens, en 2016, en utilisant les stages existants : 235 salariés UCF ont été formés au réseau (Z432) et 171 salariés DR ont été formés clientèle (Z609).

La seconde étape prévoit de construire un parcours de professionnalisation avec l'aide d'un dispositif d'évaluation des compétences testé.

Un parcours modulable selon l'origine (TIC, TIG ou nouveau) est prévu :

- 6 modules communs à porter par le management.
- Des immersions.
- De l'e-learning.
- Des stages en présentiel à la carte.
- Un stage clientèle revisité (Z613) et testé (23 stagiaires DR)

Concernant les Coordinateurs, une formation est dispensée « en mode projet » en même temps que la création des outils, s'appuyant sur :

- Des « black belt » formés en avance.
- 80 coordonnateurs formés.
- 2 j de Happy Days (compréhension du modèle et travailler ensemble).
- 2 j de formation par l'équipe projet (utiliser GDI).
- Animation hebdomadaire
La création d'une Académie de la Planification Programmation est en cours.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Au 31 décembre 2016

- 642 primes d'accompagnement versées
- 207 ADP distribués
- 114 Agents ont été concernés par un changement d'ATT

DEMARCHE QVT AVEC L ANACT

Les finalités :

- Anticiper, réduire ou compenser les impacts du projet EOAI qui pourraient être défavorables à la QVT
- Valoriser et consolider les impacts du projet EOAI qui pourraient être favorables à la QVT
- Contribuer à la réussite du projet EOAI par l'expérimentation et la diffusion d'outils et de méthodes permettant d'appréhender différemment le changement

La méthode :

- Travail conjoint avec l'ANACT
- 2 régions pilotes : Centre et SO
- Un travail participatif en GT (salariés, managers, préventeurs, membres CHSCT)
- 58 recommandations produites
- Mise en œuvre de quelques recommandations et mesure de l'impact.

Actuellement, nous n'avons pas encore eu de précisions sur l'évaluation des risques.

LOGISTIQUE

IMMOBILIER :

22 sites aménagés dont 1 neuf

APPI : Nouveaux Plateaux de travail réunissant des salariés de CPC, CAPA et autres entités

AI : Salles adaptées aux équipes plus étoffées comprenant les espaces informatiques nécessaires au solde des tournées. Coordonner l'ensemble des travaux [55 AI sur plus de 200 sites lors de la généralisation].

VEHICULES

Plus de 200 véhicules récupérés des UCF
Environ 30 véhicules neufs
De nouveaux véhicules d'intervention aménagés

LES ENSEIGNEMENTS

- Co-construction pour implication de tous à préserver
- La polyvalence : un chemin à inscrire dans la durée
- Les relations entre AI/APPI : un apprentissage autour de rites et rythmes
- Poursuivre le travail sur les interfaces élargies [AAG, ingénierie, ...]
- La planification : un travail à poursuivre

Concernant la montée en compétence et la professionnalisation

- Anticiper la GPEC des UCF
- Ajustement du parcours de professionnalisation
- Programmation des sessions à mettre sous contrôle
- Enjeu fort autour de l'Académie de la Planification Programmation

Accompagnement : Impliquer les managers et équipes

- L'accompagnement est un fort moteur de l'adhésion au projet.
- Accompagnement post-basculé à ne pas négliger.
- Rites et rythmes managériaux à adapter en raison de la rencontre de 2 cultures.
- Accompagnement régional important.
- Forums Métiers ou Journées Portes Ouvertes appréciés.
- Continuer la co-construction initiée en région.
- Bonne pratique : Événements particuliers et festifs permettant de faire de ces créations d'agence un moment privilégié pour tous et de développer une fierté d'appartenance.

POSITIONS FO ÉNERGIE ET MINES

SUR LES PROCESS :

Nous vous rappelons que les tablettes et applications ont un vrai impact sur les conditions de travail et nous maintenons notre demande auprès de nos représentants en CHSCT d'être vigilant sur cet item et de bien appréhender toutes les difficultés rencontrées.

Nous nous interrogeons sur le SI ! Les outils seront-ils prêts lors des bascules de ZEPIG d'une région à une autre par exemple ? Vous avez parlé des habilitations, gros chantier là aussi avec date de bascule très proche.

SUR LA LOGISTIQUE :

Que ce soit l'immobilier et les véhicules, nous connaissons toutes et tous l'inertie de notre entreprise et demandons de ne pas dégrader les conditions de travail des agents, dans les phases de transition, si les locaux ne sont pas adaptés.

Gréement des PILOTES : Une forte inquiétude nous a été remontée des agents UCF Responsable Technique. Ces derniers ne se retrouvent pas toujours et craignent de perdre des compétences et reconnaissances financières... RPCM par exemple.

ORGANISATION :

Nous aurons besoin, pour émettre un avis, d'avoir une organisation clairement identifiée : qui fait quoi et qui rend compte à qui.

PROFESSIONNALISATION :

Nous reformulons notre inquiétude sur le manque de ressources face aux besoins de formations massifs avec les divers gréements.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT :

Nous continuons de dénoncer le manque de transparence avec des blocages dans certaines régions pour identifier clairement les primes et adp distribués ou à distribuer et des réponses au national qui nous laissent penser que nous sommes dans un match de rugby à qui fera la meilleure passe.

Nous vous alertons sur certains emplois occupés aujourd'hui par des salariés comme des appuis administratifs en Exploit ou ailleurs, que nous ne retrouvons pas dans les emplois EOAI. Nous souhaiterions avoir une vision plus précise de leur nombre et de vos projets concernant ces emplois.

3. PLAN DE FORMATION 2017

Le Plan Emploi 2016-2020 : GRDF a comme ambition de devenir un acteur majeur de la transition énergétique et la référence du Gaz Naturel.

Les Objectifs Stratégiques :

- Professionnalisme Gazier
- Défense de la pertinence du Mix Énergétique
- Construire une expertise responsable, ouverte et collaborative

Les impacts sur l'Emploi :

- + 0,7 % à l'horizon de 2018
- - 0,4 % à l'horizon de 2020

Le nombre de stagiaires progresse fortement [+47 % soit +9858 stagiaires supplémentaires] entre le plan de formation prévisionnel 2016 et celui de 2017, mais la durée moyenne de formation par agent diminue de -19 % sur cette même période.

La hausse du nombre de stagiaires [+47 %] s'opère à 98 % sur le domaine de compétence « Distribution électricité et gaz ».

Si les heures de formation progressent, au global, les heures de formation destinées au développement des compétences recule de 2 points, soit un retrait de 7 541 heures [-37 %].

Les besoins prévisionnels de formation démontrent des inégalités d'accès à la formation entre les sexes et plus précisément à la formation destinée au développement des compétences, à la promotion et à l'accompagnement de la promotion, en défaveur des femmes.

Selon la direction, le volume prévisionnel 2017 de formation serait surestimé. De ce fait des écarts plus importants que les années précédentes seront notés entre le prévisionnel et le réalisé.

Le volume de formation prévisionnel dépassant très nettement la capacité de formation d'Energy Formation, nous supposons une sollicitation plus importante de la communauté Mercure.

Enfin le document ne permet pas d'identifier l'impact, en termes de volumétrie, des projets GazPar et EOAI pourtant très structurants pour l'entreprise.

POSITION FO ÉNERGIE ET MINES

Malgré une politique dynamique de formation menée par l'entreprise, le plan prévisionnel de formation 2017 est objectivement surdimensionné par rapport à la capacité de formation de l'entreprise.

Les arbitrages provoqueront des manquements dans la formation des agents pour la réalisation des activités notamment dans le cadre des projets liés à la transformation.

FO Énergie et Mines alerte des conséquences de cette situation qui généreront des risques psychosociaux et particulièrement dans les petits sites.

Des interrogations sur l'organisation des communautés Mercure sont présentes.

Quels sont les moyens humains supplémentaires pour libérer les formateurs occasionnels ? Quel est le statut de ces formateurs ?

Bénéficieront-ils des mêmes prérogatives que les formateurs d'ENERGIE Formation ?

Comment compenser leurs investissements du fait qu'ils sont missionnés en plus de leur travail habituel ?

Le collectif peut-il absorber leurs absences ?

Cela engendrera de nouveaux risques psychosociaux.

FO Énergie et Mines réclame une clarification des situations des formateurs occasionnels.

La loi de mars 2014 relative à la formation professionnelle doit être intégrée à l'accord Formation.

FO Énergie et mines demande l'ouverture de négociation pour l'élaboration d'un avenant notamment sur les formations amenant aux changements de collège.

Prochain CCE GRDF : 20 AVRIL 2017