

À L'ORDRE DU JOUR :

- 1 - Fonctionnement du CCE
- 2 - Présentation de la politique RSE de GRDF (pour information)
- 3 - Examen du plan emploi GRDF 2016 – 2020
- 4 - Examen des Orientations Générales de la Formation 2017 – 2019.
Consolider et développer le professionnalisme des salariés
- 5 - Examen du dossier prélèvement SPOT (pour information)

DÉCLARATION LIMINAIRE

Encore une fois, FO Énergie et Mines a su prendre seul ses responsabilités ! Dès septembre, nous avons assigné en justice Direct Énergie pour défendre et protéger les salariés en demandant que le Statut des IEG soit appliqué au personnel de Direct Énergie.

Dès la dérèglementation du marché de l'Énergie et plus récemment, lors de la loi de Transition Énergétique, nous n'avons pas cessé d'interpeller les pouvoirs publics, sur la pratique déloyale des nouveaux opérateurs qui consiste à ne pas appliquer le Statut des IEG, en violation de la loi.

Nous déplorons avoir été confrontés à la passivité des pouvoirs publics sur ce sujet. Nous faisons le même constat sur la posture des employeurs de la Branche qui, en la matière, ne s'en formalisent pas. En effet, nos employeurs sont des plus motivés pour expliquer tous les efforts et sacrifices que les agents devront faire, du fait de ces nouveaux concurrents.

Leur passivité sur ce sujet ne serait-elle pas stratégique, avec pour objectif de « justifier » la réduction de la masse salariale ?

FO Énergie et Mines ne partage pas cette vision étreiquée et minimaliste ramenant notre Statut à la rémunération.

Le statut des IEG, contrairement à la convention collective appliquée à Direct Énergie couvre beaucoup plus que ce domaine, à commencer par le tarif Agent, le Régime de Retraite et bien sûr la CCAS.

La CCAS parlons-en : Selon nos employeurs et les pouvoirs publics, la production, le transport et la commercialisation de l'énergie ne pourraient suffire à la viabilité de son financement. Il serait donc question d'introduire le critère de la masse salariale qui conduirait, à moyen terme, vers le droit commun, générateur de disparités entre les entreprises et donc les salariés.

Pour FO Énergie et Mines, la source que représentent les dividendes versés aux actionnaires est une piste à plusieurs milliards qui mériterait peut-être d'être exploitée !

FO Énergie et Mines invite les organisations syndicales réellement déterminées à préserver les activités sociales, à défendre les salariés et le Statut National des IEG en nous rejoignant sur ces batailles juridiques. Il est indispensable de s'opposer au dumping social et au drame humain qui se profile.

Plus de 4 000 salariés des organismes sociaux sont visés par une réorganisation massive qui aboutira immanquablement à une forte suppression d'emplois. Enfin, si les employeurs sont tentés d'emmener les organisations syndicales sur des pistes stériles, en termes de financement FO saura s'y opposer.

Ne rien faire cautionnerait la casse des organismes sociaux et les suppressions d'emplois qui y sont liées !

FO Énergie et Mines sera toujours présente pour défendre, les agents, leur emploi, le maintien de leur Statut et de leur salaire.

1 - FONCTIONNEMENT DU CCE

■ Approbation du PV de la séance du 7 juillet 2016

Approuvé à l'unanimité

■ Résolution pour la participation du CCE au congrès des OS

Approuvé à l'unanimité

2 - PRÉSENTATION DE LA POLITIQUE RSE DE GRDF (pour information)

LES 7 ENGAGEMENTS RSE DE GRDF

GRDF, gestionnaire de réseau de distribution pour le gaz naturel, a pour missions de développer, exploiter et entretenir ce réseau. GRDF garantit à tous les clients et fournisseurs de gaz naturel un accès non discriminatoire à celui-ci.

■ Engagement 1 :

Agir pour la sécurité de tous

En garantissant la sécurité du réseau, des clients et de nos collaborateurs.

Objectif : Nombre de dommages aux ouvrages inférieur à 2 600 par an à horizon 2018.

■ Engagement 2 :

Acheter responsable

En associant nos fournisseurs et prestataires à nos objectifs RSE et en développant nos relations avec le secteur protégé dans toutes nos activités

Objectif : Application de critères RSE à au moins 50 % de nos consultations en 2018

■ Engagement 3 :

Réduire nos impacts environnementaux directs

En réduisant nos émissions de gaz à effet de serre, en améliorant la valorisation de nos déchets et en préservant la biodiversité de nos chantiers.

Objectif : baisse de 5 % des émissions de méthane en 2018 par rapport à 2015 et valorisation de 90 % de déchets en 2018.

■ Engagement 4 :

Développer le gaz vert et la mobilité durable

En développant le bio méthane, le GNV et le bioGNV.

Objectif : 100 sites d'injection bio méthane et 80 % de taux de roulage interne en 2018

■ Engagement 5 :

Contribuer à l'amélioration de la performance énergétique et environnementale de nos clients

En développant des solutions innovantes et en sensibilisant nos clients à consommer mieux.

Objectif : 120 000 logements sensibilisés d'ici à 2018 avec les opérations Civigaz et Isigaz.

■ Engagement 6 :

Être un employeur exemplaire qui promeut la diversité dans l'entreprise

En développant la cohésion intergénérationnelle et en favorisant la diversité des profils.

Objectif : 25 % de femmes dans les recrutements de la filière technique en 2018.

■ **Engagement 7 :**

Participer au développement des territoires avec nos parties prenantes

En travaillant avec eux pour l'insertion professionnelle et la mise en œuvre d'actions locales.

Objectif : 100 partenariats signés en 2018.

DÉCLARATION FO ÉNERGIE ET MINES

Nous saluons l'implication de l'équipe porteuse des actions engagées dans la RSE pour le compte de GRDF. Nous avons pu constater au travers des projets qui nous ont été présentés une réelle volonté d'innovation, dans la communication et les sensibilisations de l'ensemble de la population sur les problématiques environnementales.

Mais dans le monde actuel, rien n'est gratuit, et par définition une société anonyme a pour objet de viser le profit maximum, même si la bonne conscience lui impose aussi de prendre en compte dans son fonctionnement l'intérêt des « parties prenantes », qui incluent bien sûr les actionnaires, mais aussi les salariés, les consommateurs, les ONG, voire, la société dans son ensemble et les générations futures.

En 2015, l'adoption de la loi transition énergétique pour la croissance verte oblige un reporting sur les risques finan-

ciers liés aux changements climatiques et fixe un objectif de 10 % de gaz vert dans les réseaux en 2030, représentant un volume de 30.000 GWh.

Dans un article des Échos, GRDF annonçait 200 projets début avril représentant une production annuelle de 5 200 GWh verts à l'horizon 2019.

La RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise impulsée par le Ministère de l'Environnement), impose aux entreprises d'élargir leur champ d'intervention dans le domaine sociétal, car l'air du temps nous amène, dans la Société, à donner à l'Entreprise un visage humain qui, vous l'avez bien compris, reste une chimère.

À FO Énergie et Mines, depuis quelques années, nous voyons passer les termes tels que gestion des carrières, gestion de l'employabilité, santé et sécurité, bien-être au travail et à l'équilibre vie professionnelle/vie privée, gestion des différences, promotion de la diversité dans l'égalité hommes/femmes, accompagnement du handicap, gestion des générations et des minorités visibles, éthique des affaires, implication citoyenne, etc.

Pour FO Énergie et Mines, l'engouement pour la « responsabilité sociétale de l'entreprise » ne doit pas être une mode médiatique et managériale. Elle doit s'appuyer sur un diagnostic social et la détermination d'un plan d'action

et de déploiement sur le court et le long terme, avec des étapes clés et des réajustements, et une évaluation tout au long du processus.

Pour FO Énergie et Mines, la concrétisation de ces actions doit se retrouver dans les engagements pris au travers des accords contractualisés entre les responsables d'entreprise et les partenaires sociaux.

3 - EXAMEN DU PLAN EMPLOI GRDF 2016 – 2020

Présentation faite par 3^E CONSULTANT

Le contexte

■ Le plan emploi 2016-2020 est la résultante d'une consolidation de données (projets d'entreprise, projections métiers, données CNIEG, données du projet ATRD5 présenté à la CRE) réalisée par la Direction des Ressources Humaines Nationale.

■ L'objectif du Plan emploi est de mettre en perspective l'impact de l'ambition et des objectifs stratégiques de l'entreprise sur l'emploi tant d'un point de vue qualitatif (évolution des métiers, modernisation des méthodes de travail, renfort/maintien du professionnalisme, renouvellement générationnel, etc.) que quantitatif.

■ La projection du plan emploi à 5 ans doit aussi permettre d'avoir une vision prospective des transformations/évolutions à venir et d'identifier les évolutions quantitatives d'effectifs, les besoins en compétences, les enjeux, les risques ainsi que les ajustements à conduire.

■ Cette année, le plan emploi a été présenté dans le courant de l'été 2016 au conseil d'administration sur la base du projet présenté à la CRE en mai 2015, alors que la décision de la CRE était connue depuis plusieurs mois (mars 2016).

Le PLAN EMPLOI permet difficilement, en l'état, d'avoir une vision claire de la CPEC au sein de GRDF. Pierre angulaire de la stratégie des ressources humaines, le plan emploi, dans ce contexte, perd de sa puissance :

- Le plan emploi présenté en CCE fait état de projections qui ne sont plus en adéquation avec les données tarifaires validées par la CRE, moins favorables. De plus, il présente des hypothèses 2016 qui s'avèrent pour certaines en décalage avec la réalité, l'année 2016 étant bien entamée.

- Dans ce contexte, l'on peut s'interroger sur la pertinence de la consultation actuelle.

- Le document ne présente plus de prévisions d'effectifs par grands métiers à moyen terme, ni de prévisions de départs par région, contrairement aux plans emplois précédents.

- Le plan emploi fait état, pour certains métiers, de GPEC, de GRH particulière (locale, délégation métier...), de métiers en déficit, de compétences rares, etc.

En outre, les OGF (Orientations Générales de Formation) 2017-2019 laissent à penser que le plan emploi développe une « politique d'embauche ciblée (géographie, métiers, diversité) ».

L'ensemble de ces points indique l'existence d'outils ou de démarches développés en parallèle à la démarche Nationale. Or ces différents aspects ne sont pas présentés dans le document ce qui limite la compréhension de la démarche globale et des impacts sur l'emploi et les compétences. **Quelles prévisions quantitatives et qualitatives par métier et par région ? Quelle cartographie des métiers en tension, en déficit... , par métier et par région ?**

- Le plan emploi 2016-2020 présente, de façon qualitative, les besoins en compétences, les enjeux, les risques et les ajustements à conduire. Il serait souhaitable qu'un bilan des actions/mesures des plans emplois précédents soient associés au document, afin de comprendre pourquoi certaines remarques/mesures reviennent ou disparaissent d'un plan emploi à un autre.

- Il semble que la construction du plan emploi et des OGF soient menée en parallèle, ceci expliquant l'usage de segmentations métiers différentes qui ne permettent pas d'établir de lien clair entre les deux documents.

- L'entreprise traversant une période de transformation profonde, il nous semble indispensable de donner aux représentants du personnel, et au-delà, aux salariés, une vision claire et détaillée de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Prévisionnel d'effectif - Départ en retraite par grands métiers

Le plan emploi 2016 indique les grandes tendances de départ à la retraite d'ici 2020 :

- Les grands métiers « Support logistique » (542 PG) et « Intervention » (919 PG) alors qu'ils représentent 56 % de l'effectif, représentent, en volume, plus de 60 % des départs en retraite prévisionnels entre 2016 et 2020.

- Les métiers « Support Logistique », « Territoires » et « Patrimoine conception » sont particulièrement touchés avec plus de 23 % de leur effectif 2015 concerné par des départs en retraite. Notons que sur les 620 départs en retraite prévus pour 2016, seuls 363 sont effectifs à fin août soit 58 % de la prévision. Quelles perspectives pour les quatre derniers mois ? Le plan emploi 2016 n'apporte pas d'éclairage sur l'impact de ces départs en retraites par UO. Cette information apparaissait dans le plan emploi 2013.

Déclaration des OS du CCE dont FO Énergie et Mines Plan Emploi

Nous sommes consultés aujourd'hui sur le point 3 de l'ordre du jour, le Plan Emploi 2016-2020.

Pour ce faire, depuis déjà trois ans, nous demandons en CCE à connaître la situation des effectifs et leur évolution passée et à venir, à la fois au niveau national, mais aussi par grand métier et par région, et ce en parts gaz et en nombre de salariés.

La direction de l'entreprise refuse obstinément de nous communiquer ces données, qui pourtant n'ont aucun caractère confidentiel...

Pire encore, la précision et la qualité des informations fournies cette année sont en net recul par rapport aux années précédentes.

Les plans emplois successifs font régulièrement état pour certains métiers ou pour certaines unités opérationnelles de GPEC dédiées, de GRH locales, etc., qui montrent bien que nos demandes sont fondées.

Pourtant, quoi de plus légitime que de chercher à comprendre le lien entre stratégie de l'entreprise et plan emplois ?

Quoi de plus légitime que de chercher à comprendre quelle est l'origine des tendances évoquées en matière d'emploi et comment elles vont se décliner par métier et par région ?

Quoi de plus légitime que de demander le bilan du plan emploi précédent pour rendre un avis éclairé sur le plan emploi suivant ?

Quoi de plus légitime que de chercher tout simplement à comprendre avant de donner un avis éclairé ?

Quoi de plus légitime que de demander que les segmentations adoptées dans les différents documents que l'on nous soumet pour consultation soient cohérentes, de sorte que l'on puisse faire le lien entre eux ?

Et que penser de votre volonté de répondre à notre demande de création d'une instance de concertation nationale sur le suivi de l'emploi par la création d'une coquille vide : le Comité Emploi ?!

Aussi, constatant l'absence d'évolution sur ce dossier depuis plusieurs années et le manque d'éléments venant étayer le Plan Emploi, les élus du CCE sont une fois encore dans l'incapacité totale de rendre un avis motivé sur ce point.

4^e EXAMEN DES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE LA FORMATION 2017 – 2019

Consolider et développer le professionnalisme des salariés

Un certain nombre d'outils et de méthodes sont évoqués ici :

- Le développement du e-learning. Le développement de ce moyen de dispense de la formation est en cours et représente encore une part faible de la formation dispensée.
- La formalisation de la transmission du savoir entre seniors et nouveaux embauchés n'est pas réalisée et est laissée à la main des UO. Ce point, selon la direction méritera dans le temps un accompagnement plus marqué des seniors dans la méthode de transmission du savoir aux nouvelles générations.
- Les outils et les résultats attendus pour les points évoqués devraient être précisés dans le plan de formation.

Consolider et développer le professionnalisme des salariés	
Quoi ?	Comment ?
Donner de la visibilité sur le professionnalisation des métiers	Structuration d'une offre de formation sous forme de cursus métier avec socle de base à acquérir
Garantir le maintien des compétences et des qualifications	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrôle de pré requis ▪ Développement du e-learning ▪ Outils d'évaluation des capacités acquises en formation et compétences transférées en situation professionnelle
Transmettre et capitaliser les savoir-faire	Formaliser des passages de relais entre seniors et nouveaux embauchés
Garantir la qualité des actions de formation	Évaluation à froid des formations réalisées Modularité des cursus de formation
Mettre en place des actions de communication pertinentes (CPF, Évolutions législatives...)	
Développer le potentiel des salariés	Évolution du parcours managérial CRESCENDO

DÉCLARATION DES OS DU CCE DONT FO ÉNERGIE ET MINES
Orientations Générales de Formation

Nous sommes consultés aujourd'hui sur le point 4 de l'ordre du jour, les Orientations Générales de Formation 2017-2019.

La segmentation utilisée dans les Orientations Générales de Formation est différente de celle du Plan Emploi, ce qui en empêche la bonne compréhension.

Les élus du CCE GRDF sont donc dans l'incapacité de rendre un avis motivé sur ce point.

PROPOSITION DU PRÉSIDENT DE SÉANCE

« Nous sommes sur un dispositif qui se construit et peut encore évoluer. Monsieur le Président propose d'organiser une réunion technique avec les experts pour essayer de faire se rapprocher les attendus que les experts de 3E Consultant ont présentés par rapport aux éléments produits par la Direction et apporter les réponses attendues. Après, naturellement, l'interprétation des données dans la politique Emploi de l'entreprise reste à la responsabilité de chacun. Cependant, il y a lieu de se donner la possibilité de travailler pour finaliser la construction de documents qui permettra d'éviter les incompréhensions, voire les sentiments qu'il y a des choses qui sont cachées alors qu'elles existent, mais qu'elles ne sont pas présentées. D'autre part, Monsieur le Président rappelle que ce Plan Emploi a été proposé au Conseil d'Administration et qu'il a reçu une approbation unanime des administrateurs. »

Nous sommes consultés aujourd'hui sur le point 3 de l'ordre du jour, le Plan Emploi 2016-2020, et sur le point 4, les OGF 2017-2019.

RÉSOLUTION VOTÉE À L'UNANIMITÉ.

Pour ce faire, depuis déjà trois ans, nous demandons en CCE à connaître la situation des effectifs et leur évolution passée et à venir, à la fois au niveau national, mais aussi par grand métier et par région, et ce en parts gaz et en nombre de salariés.

La direction de l'entreprise a refusé jusqu'à présent obstinément de nous communiquer ces données, qui pourtant n'ont aucun caractère confidentiel... Vous avez eu pourtant l'occasion de le faire à de multiples reprises.

Pire encore, la précision et la qualité des informations fournies cette année sont en net recul par rapport aux années précédentes.

Les plans emplois successifs font régulièrement état pour certains métiers ou pour certaines unités opérationnelles de GPEC dédiées, de GRH locales, etc., qui montrent bien que nos demandes sont fondées.

Pourtant, quoi de plus légitime que de chercher à comprendre le lien entre stratégie de l'entreprise et plan emploi ?

Quoi de plus légitime que de chercher à comprendre quelle est l'origine des tendances évoquées en matière d'emploi et comment elles vont se décliner par métier et par région ?

Quoi de plus légitime que de demander le bilan du plan emploi précédent pour rendre un avis éclairé sur le plan emploi suivant ?

Quoi de plus légitime que de chercher tout simplement à comprendre avant de donner un avis éclairé ?

Quoi de plus légitime que de demander que les segmentations adoptées dans les différents documents que l'on nous

soumet pour consultation soient cohérentes, de sorte que l'on puisse faire le lien entre eux ?

Et que penser de votre volonté de répondre à notre demande de création d'une instance de concertation nationale sur le suivi de l'emploi par la création d'une coquille vide : le Comité Emploi ?!

Vous proposez ce jour à nos experts une rencontre technique pour travailler les éléments du dossier, qu'il eût été judicieux de leur fournir lors des nombreuses rencontres précédentes.

Aussi, constatant l'absence d'évolution sur ce dossier depuis plusieurs années et le manque d'éléments venant étayer le Plan Emploi, les élus du CCE réaffirment qu'ils sont une fois encore dans l'incapacité totale de rendre un avis motivé sur ce point.

Concernant le dossier OGF, nous réaffirmons que la segmentation utilisée dans les Orientations Générales de Formation est différente de celle du Plan Emploi, ce qui en empêche la bonne compréhension, et que les élus du CCE sont dans l'incapacité de rendre un avis motivé sur ce point également.

Nous vous demandons donc de conclure le débat sur ces deux points, en soumettant cette résolution au vote des élus du CCE.

5° EXAMEN DU DOSSIER PRÉLÈVEMENT SPOT (pour information)

SPOT : Contrôle ponctuel contrairement au contrôle continu

Le développement du Bio méthane est acte stratégique majeur pour GRDF qui gère aujourd'hui 20 sites, mais en prévoit 100 en 2018 pour 10 % de gaz vert dans les réseaux pour 2030.

Le biométhane est un gaz 100 % renouvelable constitué à plus de 96 % de méthane (gaz H). Le reste étant constitué de CO₂, O₂, N₂ et de composés traces.

Afin de répondre à ses exigences de sécurité des personnes et des biens, GRDF contrôle la qualité du biométhane:

■ En continu pour les paramètres principaux (PCS requis pour la facturation, indice de Wobbe, THT pour le niveau d'odorisation, CO₂, O₂, H₂S, teneur en eau, densité).

■ De manière ponctuelle pour les composés dit « trace » (minoritaires) : il s'agit des contrôles SPOT

Ces contrôles permettent de couvrir les risques sanitaires pour les clients et les risques de corrosion de réseau. La fréquence des prélèvements est trimestrielle les 1^{er} et 2^e années puis bi-annuelle pour les sites agricoles et agroalimentaires, mensuel les 1^{er} et 2^e années et trimestriel au-delà pour les sites ordures ménagères, décharges...

GRDF souhaite internaliser les prélèvements. L'entreprise prévoit la planification, la préparation et les prélèvements par les salariés de la MSG. Pour cette nouvelle activité, les techniciens seront formés aux techniques de prélèvement.

Sont prévues :

■ Une formation risques chimiques par le Bureau Veritas, APAVE, VWR. Durée de 1 à 2 jours selon l'organisme.

■ Une Formation aux prélèvements par le CRIGEN et coaching lors du 1^{er} prélèvement. Durée : 2 jours avec le CRIGEN en 2016/2017.

EPI classiques à porter :

Vêtements ATEX, Casque + visière (ou lunettes de sécurité), Chaussures de sécurité, Gant de manutention et gant pour produit chimique... en plus du détecteur de gaz.

L'estimation de la charge et la gestion de l'activité seront organisées par les DR. En 2019, environ 500 SPOT seront à réaliser sur le territoire. En fonction des régions, une prévision de 40 à 80 SPOT par an et par DR est envisagée. En raison de la durée de vie des échantillons, et des délais de transport, les prélèvements devraient avoir lieu les lundis et mardis.