

ORDRE DU JOUR :

1. Information sur le projet d'Entreprise GDF SUEZ au service développement du groupe (pour information)
2. Projet PIGER – Renouvellement des postes de travail en région (pour information)
3. Projet de CPP risque électrique GrDF (pour information)
4. Dossier bio méthane (pour information)
5. Présentation de la base de données économique et sociale (pour information)
6. Bilan alternance 2014 et perspectives 2015 GrDF (pour avis)

**DÉCLARATION
FO ÉNERGIE ET MINES**

Le 28 avril dernier a eu lieu la journée mondiale de la Santé et Sécurité au travail. FO Énergie et Mines souhaite d'abord penser aux salariés décédés durant leur activité professionnelle : plus de 2,3 millions chaque année selon les estimations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

À ces chiffres s'ajoutent les blessés et les maladies professionnelles. Ces conséquences sont désastreuses et forment la spirale de la désinsertion professionnelle et de la précarité du travailleur, mais aussi de sa famille.

Tant que la rentabilité économique et financière primera sur le bien-être et la santé au travail des agents, nous verrons de plus en plus de risques mentaux tels que le burn-out.

FO Énergie et Mines fera toujours obstacle aux violentes attaques qui menacent aujourd'hui notre système global de santé et sécurité au travail.

Stop aux attaques sur la médecine du travail, le CHSCT, le document unique d'évaluation des risques, la formation en santé-sécurité, autant d'outils indispensables au bon fonctionnement des entreprises.

FO Énergie et Mines met en garde si ces outils consacrés à la protection des salariés lâchent, nul doute qu'il y aura encore plus d'accidents... non seulement du travail, mais aussi sociétaux.

Réponse du Président :

Nous avons au niveau de GrDF pris l'initiative de définir une politique de santé au travail qui va au-delà du cadre conventionnel.

Nous avons créé des instances nouvelles notamment une instance nationale qui démarre ces travaux. Les CHSCT ont un rôle important à jouer, dans ce dispositif ainsi que tous les acteurs qui sont concernés, que ce soient les managers, les salariés eux-mêmes, les médecins du travail, assistances sociales, etc.

Nous avons aujourd'hui avec la création de INC2S, remis d'un point de vue organisationnel, les choses sur de bonnes voies.

Notre volonté est que ce soit utile et non pas que du cosmétique, pour travailler sur les sujets de fond avec des personnes compétentes et motivées.

Ce sujet revient de manière récurrente dans la presse et les médias, c'est à forts enjeux, enjeux à la fois sociaux, mais aussi de performance, d'où l'importance pour le national de ne pas négliger cet aspect.

1. Information sur le projet d'Entreprise GDF SUEZ au service développement du groupe (pour information)

La direction annonce qu'elle n'a pas volonté de brûler les étapes dans le projet de réorganisation de l'entreprise.

Aujourd'hui, de manière organisationnelle les choses sont sur une bonne voie, et il y a vraiment une volonté de construire ensemble.

Les mesures d'accompagnement font l'objet d'une note assurant leur application.

La direction, interpellée sur le changement de nom de GDF SUEZ, confirme que personne n'était véritablement informé du nom de GDF SUEZ, même si elle savait que certaines choses allaient changer.

La volonté de GrDF est de conserver son nom.

La direction rappelle que l'enjeu majeur pour GrDF est la transition énergétique. Plus d'énergies renouvelables, plus d'énergies décentralisées, plus d'innovation, mais aussi les réseaux de distribution sont au cœur de cette transition énergétique.

Au cours de l'année 2015, des transformations vont s'engager au niveau du groupe, un peu comme cela a été fait pour le projet d'entreprise de GrDF.

Le premier point sera de capitaliser sur les entités opérationnelles.

Ensuite, d'accélérer les évolutions engagées ces dernières années tout en décentralisant le système. Cela ne devrait pas amener de grands changements pour GrDF, l'idée étant d'aller sur un mode de travail plus coopératif, plus transverse.

Ce qui est envisagé est une organisation géographique (se rapprochant des territoires)

Tout en maintenant quelques fonctions centralisées en Europe.

En France il y aurait 4 élus (1 par structure) GrDF restants dans son périmètre, il n'est pas prévu de le faire évoluer, toutefois quelques ajustements pourraient se réaliser. (Une vue à l'international, et se rapprocher d'autres filiales européennes dont le métier serait le même que le notre.

Avoir plus d'échanges et de collaborations avec eux, et la deuxième, avoir de la proximité avec les entreprises locales de distribution.) Ces deux points ne seraient pas de nature à changer notre organisation. Pour rappel des 4 infrastructures en France GrDF est la plus grande. Pour le reste de l'Europe une organisation géographique, malgré des zones extrêmement importantes.

La création de métiers nouveaux comprenant :

- la chaîne du Gaz,
- la production d'électricité,
- les productions décentralisées (petites productions)
- un métier concernant les offres aux entreprises comme le savoir-faire sur les réseaux de chaleur.
- Les solutions pour les particuliers et professionnels (de la vente au grand public, et de la vente aux clients particuliers).

Sur de nombreux sujets, il sera fait appel aux fonctions centralisées du groupe.

Les activités d'infrastructures en France seront confiées à Sandra LAGUMINA. Les prochaines étapes seront, la concertation sociale, mais également le travail sur le fonctionnement général, prévu pour la fin de l'année, sachant que les dirigeants actuels restent dans leurs fonctions.

2. **Projet PIGER – Renouvellement des postes de travail en région (pour information)**

Partant du principe que l'hétérogénéité de solutions bureautiques entre le Service Gaz ou le Service Commun ne permettait pas l'amélioration de la performance opérationnelle en région, ni la synergie et les coopérations souhaitées dans le cadre du projet d'entreprise, GrDF désire homogénéiser et moderniser les solutions bureautiques.

À ce jour, le Service Gaz a 1500 postes de travail dont l'ensemble des moyens informatiques bureautiques est exploité par GDF SUEZ IT, sous « PLIMPOT ».

Le Service Commun a 12 000 postes de travail, exploité par l'UOI, sous « NEPTUNE ».

Après examen du 3 novembre 2014, le COMEX a validé le principe d'aller vers un poste unique pour tous les salariés en région, sous NEPTUNE. En effet, cette solution bureautique est moins coûteuse, plus performante et permet de conserver la mixité sur les fonctions support.

Le projet PIGER (Projet d'infogérance GrDF en région) doit faire l'objet de présentation dans les différents comités (Territoire Client, réseau, etc.) et n'entraînera pas de changement de messagerie pour les salariés du Service Gaz qui conserveront @grdf.fr. Par contre, les salariés des Directions Réseaux Gaz verront progressivement leur messagerie évoluer de @erdf-grdf.fr à @grdf.fr.

Ce projet concerne l'ensemble du Service Gaz à l'exception des sites d'Urgence Sécurité Gaz (Lyon, Toulouse, Sartrouville), soit 106 sites.

Les PC « Plimpot » devront tous être remplacés par des modèles supportant Windows 8.1. Le panel de modèle est basé sur des postes fixes, postes fixes scientifiques, des postes tactiles ultraportables et éventuellement des postes scientifiques portables.

Nous citons « l'ambition de Grdf est de doter l'ensemble des collaborateurs d'un matériel performant, correspondant aux besoins et intégrant les apports des dernières technologies ».

Pour déployer ce projet, un comité de pilotage stratégique est mis en place. La coordination opérationnelle va s'articuler autour de comités projets hebdomadaires rassemblant les acteurs techniques (UOI, USR IT, GDF SUEZ IT) et un représentant des utilisateurs en région ainsi que le chef du projet national.

Chaque opérateur, UOI, USR IT et GDF SUEZ IT aura un rôle et des tâches spécifiques. Une équipe de soutien a été mise en place à Toulouse afin de répondre aux questions des agents du Service Gaz en région.

Un dispositif d'accompagnement est prévu (prise en main du nouveau poste de travail, formateur à distance avec possibilité de questions/réponses, une journée de formation, ELearning afin d'être plus efficace avec Office 2013.

La migration vers Neptune V3 doit s'étaler entre la mi-mai et juillet 2015.

La prise en charge des salariés du Service Gaz par les USR-IT fera l'objet d'une convention.

La délégation FO Energie et Mines a posé les questions suivantes :

■ Quel est le coût global de ce projet ?
CAPEX 2 millions d'Euros
OPEX : 500 millions d'euros

■ Le déploiement va impacter combien d'agents, sur combien de jours ?
Sur la partie de l'UOI 750 hommes jour
Pour les postes de proximité 400 hommes/jours
USR 100 hommes/jour de travail

■ Ce logiciel est-il efficient immédiatement.
Il semblerait que oui, cependant, s'il y avait

une difficulté lors du déploiement, ce dernier sera suspendu pour affiner le projet.

■ Où en est le projet dédié aux sites d'Urgence Sécurité Gaz ?
C'est un autre chantier

■ À quelle date uniformiserez-vous la messagerie ?

La CRE a demandé que GrDF reprenne la gestion de sa messagerie. Une étude est en cours, ce dossier sera traité début 2016.

■ Avez-vous également prévu une formation pour les agents des DR concernant l'efficacité avec Office 2013, comme prévu pour le Service Gaz.

Ce dossier concerne uniquement les prévisions concernant le déploiement informatique pour le Service Gaz en Région. Cependant, les documents préparés pour la conduite du changement pourront être réutilisés pour les DR

Nous avons rappelé nos inquiétudes, notamment effectuer un déploiement durant la période de congés.

FO Énergie et Mines est favorable à cette uniformisation et souhaite que GrDF mette réellement les moyens dans ses ambitions. Enfin, du matériel performant pour tous les salariés, avec des SI qui fonctionnent et une formation qui permette à chacun de s'approprier ce nouvel outil et permettre à chacun de travailler dans de bonnes conditions.

3. **Projet de CPP risque électrique GrDF (pour information)**

Ce dossier n'ayant pas été discuté avec les Organisations Syndicales, il est repoussé.

4. **Dossier bio méthane (pour information)**

À l'issue de la présentation, FO Énergie et Mines a souhaité rappeler la position de notre fédération :

FO Énergie et Mines souligne la qualité de ce dossier présenté ce jour en CCE.

Le projet de loi de transition énergétique (PLTE) ne se contente pas de fixer un objectif de 10 % de biogaz en 2030. D'autres dispositions peuvent amener à ce que cette filière ancrée dans les territoires se développe.

■ Il prévoit une réduction de 30 % de la consommation d'énergies fossiles. Cela va frapper le gaz naturel même si des amendements vont permettre de tenir compte des moindres émissions du gaz par rapport au pétrole.

■ Le gaz naturel est aujourd'hui totalement importé et il n'y a pas de perspectives pour que cela change puisque la voie du gaz de schiste est fermée.

Pour FO Énergie et mines, la filière biogaz est une filière intéressante pour la place du gaz dans la transition énergétique et aussi pour le chiffre d'affaires de GrDF qui va fournir un certain nombre de prestations et pour les emplois, même si le document ne chiffre pas ceux-ci. Cependant, pour FO Energie et Mines, il est important de rester très vigilant quant au maintien de notre portefeuille client, car le prix du kWh sera fortement impacté par la mise en place de la filière.

5. **PRÉSENTATION DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (POUR INFORMATION)**

La BDES (base de données économique et sociale) est issue de la loi de sécurisation de l'emploi du juin 2013 et prévoit de regrouper toutes les données utiles, et notamment celles transmises de manière récurrente à la filière CE.

La consultation de cette base est prévue par les membres du CCE et CE ainsi que par les membres des CHSCT + la filière des délégués syndicaux

La BDES prévoit l'intégration et l'archivage des convocations, ordres du jour et de l'ensemble des documents joints + visuels du CCE des CE et de la Délégation Spéciale pour 2014. À partir de 2015, les C.R. ces organismes.

Les accès à la BDES sont attribués aux représentants du personnel en fonction de leur périmètre de compétence à l'exception des membres du CCE et des DSC qui auront accès à l'ensemble de la BDES.

Des administrateurs nationaux gèreront les compartiments CCE et Délégation Spéciale.

Des administrateurs régionaux (RRH) gèreront les compartiments CE.

Ces administrateurs devront délivrer/re-tirer les habilitations et garantir le dépôt des documents dans les compartiments dont ils ont la charge.

L'accessibilité se fait par le biais d'une adresse internet sécurisée et un login. Une notification systématique sera effectuée aux représentants du personnel concernés lors du dépôt d'un document dans la base.

Les membres habilités auront la possibilité de recherche des informations par mots clés. Les documents seront horodatés et authentifiés afin de permettre

le traçage du dépôt, de la consultation et de l'impression

Les documents confidentiels seront filigranés avec la mention « confidentielle ».

Le début du déploiement est prévu en avril et opérationnalité courant juin 2015.

FO Énergie et Mines a noté que des demandes effectuées en bilatérale, ont été prise en compte.

L'outil BDU mis en place concernant le recueil des données économiques et sociales est loin de répondre aux attentes que pouvaient en avoir les élus FO Énergie et Mines de la filière des Comités d'Établissement. Il nous laisse interrogatifs quant au devenir des pratiques instaurées entre la Direction et les Élus depuis la création de GrDF.

FO Énergie et Mines attire l'attention sur l'estampille « confidentielle » apparaissant en filigrane sur les documents, elle ne doit pas être un frein à la communication de l'information vers les salariés. Une définition claire de ce

qui est confidentiel s'impose et le type de documents estampillés « confidentiel » doit être limité. (La Direction rappelle que seuls deux dossiers ont été estampillés confidentiels)

FO Énergie et Mines demande que cette base de données évolue en un véritable outil convivial pour les élus et représentants des organisations syndicales et ne reste pas ce qu'à minima nous impose le législateur.

FO Énergie et Mine revendique le libre accès à l'information économique et sociale des RSS à la maille de leur territoire, comme cela a été rendu possible pour les élus du CHSCT. (Refus de la Direction, les RSS ne sont pas légitimes du fait de leur non-représentativité)

Pour finir FO Énergie et Mines souhaiterait connaître les termes du contrat nous liant à la société ALTAYS chargée de la maintenance de la BDU, notamment, concernant son renouvellement et les risques de dépendance de GrDF à un prestataire externe.

6. Bilan alternance 2014 et perspectives 2015 GrDF (pour avis)

Bilan alternance 2014

Le taux d'alternant, en 2014, est de 5,36 %.

Sur 590 contrats, il y a eu 374 contrats d'alternant et 216 contrats de professionnalisation.

204 alternants étaient des femmes, soit 34,6 % en 2014. Les femmes sont plus représentées en contrat de professionnalisation.

Il y a 14 alternants en situation de handicap.

Les niveaux en 2014 recrutés sont de 11 du niveau V (BEP/CAP), 128 niveau IV (BAC) et 144 de niveau V (Bac +2, BTS, DUT, etc.).

Le nombre de contrats sortants (380) est plus important que les rentrants (345). Un recentrage sur les métiers « cœur d'activité » est prévu.

35 % des embauches sont issues de l'alternance par rapport au nombre global d'embauches.

42 % des alternants sortants ont été embauchés.

Grdf souhaite augmenter le taux de transformation (alternants embauchés) en améliorant le sourcing et en pérennisant la montée en compétence d'accompagnement des tuteurs. Ces efforts seront poursuivis en 2015, notamment avec le lancement du Titre Certifié Technicien Réseau Gaz.

Seuls 39 alternants sur les 380 sortants ont bénéficié du dispositif mis en place depuis 5 ans, afin de guider le jeune dans sa recherche d'emploi.

PERSPECTIVE 2015

GrDF a l'objectif de recruter 400 alternants environ, et souhaite accompagner le renouvellement des compétences tout en se projetant sur les nouveaux métiers de GrDF,

L'entreprise veut développer les sessions du Titre « Technicien réseau Gaz » qui sont mises en place avec nos CFA partenaires.

Le recrutement des alternants se fera essentiellement sur le « cœur d'activité » (Technicien Réseau Gaz, CCD et CA, Vendeur). Peu ou prou de contrat de professionnalisation aboutira sur une embauche.

GrDF souhaite recruter des candidats pour l'alternance avec un niveau de qualité identique à celui des embauchés CDI afin d'augmenter le taux de transformation alternant formé/alternant recruté pour nos emplois clés,

L'entreprise affiche un souhait de développer la diversité afin d'atteindre les objectifs fixés (féminisation...),

Position FO Énergie et Mines

Le taux d'alternants est passé de 3,16 % en 2008 à 5,36 % de l'effectif moyen annuel en 2014

GrDF poursuit cette tendance et veut s'inscrire plus durablement en créant un Titre certifiant Technicien Réseau Gaz à la rentrée 2015, puis un Bac Pro à la rentrée 2016.

Malgré une forte augmentation du pourcentage des embauches issues de l'apprentissage 17 % en 2011 pour 34,90 % en 2014, pour FO Énergie et Mines, le pourcentage du nombre d'embauché issu de l'alternance n'augmente que de manière artificielle par la baisse des embauches globales à GrDF.

En effet, on peut constater que seulement 4 alternants sur 10 sont embauchés après l'obtention de leurs diplômes, malgré les besoins liés à l'astreinte et au vieillissement des agents de GrDF.

La part des femmes dans les contrats d'alternance reste en progression sans pour cela atteindre les résultats de l'année 2012 ou le chiffre de 219 embauches de personnel féminin avait été atteint. (Résultat jamais renouvelé)

Les femmes sont encore aujourd'hui plus majoritairement représentées dans les contrats de professionnalisations malgré les efforts engagés par GrDF pour rechercher des candidatures vers des contrats d'apprentissage.

Pour FO Énergie et Mines, ceci est le signe d'une mauvaise politique de recrutement de la part de GrDF qui ne souhaite pas véritablement s'investir dans la prospection de candidatures auprès des structures de l'éducation nationale et autres. Pour FO Énergie et Mines, le recrutement d'apprenti sur des

formations niveau CAP en passant de 8 à 10 en 2014, est une légère amélioration. Nous reconnaissons que la majorité des emplois chez GrDF relève d'une calcification niveau BAC, cependant, notre entreprise au vu de son engagement dans la diversité ne peut laisser sur le bord du chemin cette population de jeunes diplômés de niveau 5(CAP).

FO Énergie et Mines demande que cet effort soit augmenté de manière significative.

Nous constatons un effondrement du nombre d'apprentis sortant, non recruté par GrDF, bénéficiant de l'accompagnement vers l'emploi.

112 alternants inscrits dans le dispositif en 2013 seulement 39 inscrits dans le processus pour 2014 !

FO reste perplexe concernant le portage de l'accord apprentissage dans les unités

Les maîtres d'apprentissage (tuteurs) expliquent-ils aux jeunes l'intérêt de suivre un tel cursus s'ils ne sont pas recrutés par GrDF ?

Les RH reçoivent-ils ces jeunes pour les orienter vers ce cursus d'accompagnement ?

Les résultats obtenus par les entreprises mandatées par GrDF afin que ces jeunes puissent trouver un emploi, sont-ils si mauvais que ni les tuteurs ni les DRH ne souhaitent promouvoir cet accompagnement ?

FO Énergie et Mines fera de ce dispositif mis à la disposition des jeunes apprentis sortants, un incontournable du processus d'accompagnement prévu par l'accord apprentissage signé par notre organisation.

2015 doit faire apparaître un volume au moins identique de jeunes apprentis ayant bénéficié d'un accompagnement personnalisé à celui de 2013.

Concernant la politique de recrutement d'apprentis, GrDF affiche clairement ses attentes.

Les projets de transformation de GrDF à moyen terme, notamment l'évolution des organisations des activités d'intervention, impactent directement notre politique d'alternance. L'année 2015 voit entre autres et dans ce cadre l'émergence du Titre certifié « Technicien réseau gaz » répondant aux besoins de GrDF. Cette nouvelle formation spécifique au « professionnalisme gazier » est co-construite par les métiers, Energy Formation et l'Éducation Nationale.

La cible de recrutements d'alternants pour 2015 est de 400 avec une répartition entre métiers « cœur d'activité » de 70 à 80 % et métiers d'appui de 20 à 30 % pour lesquelles GrDF le rappelle, il n'est donc pas de projet de recrutement en fin de cycle à envisager.

Pour rappel ces métiers d'appui sont essentiellement pourvus par les contrats de qualification et là encore FO Énergie et Mines n'est pas dupe ce type de contrats regroupe l'essentiel du recrutement des alternants féminins qui seront passés à la trappe d'une éventuelle embauche.

Pour FO Énergie et Mines, le triste constat est fait. Ce n'est pas demain que nous verrons paraître une si minime féminisation dans les emplois cœur de métier de GrDF.

Au diable la vitrine, les beaux discours, les effets d'affichage. Chassonsle naturel, il revient au galop.

FO Énergie et Mines demande que les alternants recrutés dans le cadre des formations appuis, soient bien informés qu'ils n'auront pas d'embauche à la clé.

FO Énergie et Mines émettra un avis négatif.

Avis de l'organisme : Négatif

FO – CFDT et CGT : Avis négatif

CFE CGC : Avis positif