

## ORDRE DU JOUR

1. Fonctionnement CCE
2. Carnet de prescription risques électriques
3. Création d'une agence des services numériques partages des gestionnaires de réseaux
4. Information au titre de la consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF
5. Projet XD : autorisation des réponses aux déclarations des travaux de tiers

## DÉLÉGATION FO

Valérie LAPORTE  
Patrick MOUTTE

## DÉCLARATION LIMINAIRE FO

Selon le gouvernement, « notre droit du travail ne répond plus à la diversité des entreprises, des secteurs, des parcours et des attentes des salariés », et « la protection des salariés peut être mieux assurée par des normes négociées entre représentants des salariés et des employeurs ». Selon notre 1<sup>er</sup> ministre, la réforme du Code du travail est « une avancée sociale majeure » qui vise à apporter « souplesse », « sécurité » et « simplicité » aux salariés et aux entreprises, « avec un objectif : faire disparaître le chômage de masse ».

Mais la réalité est bien autre ! Comme on pouvait s'y attendre, les ordonnances vont toutes dans le même sens :

■ Plus de précarité, de flexibilité pour les salariés.

■ Plus de souplesse, de facilités pour licencier pour le patronat.

Au-delà de la méthode, consistant à agir rapidement via les ordonnances, le discours gouvernemental sur la soi-disant concertation ne change rien, seul le patronat salue une réforme « particulièrement pragmatique » et se dit « pleinement satisfait » !

Les ordonnances prolongent et aggravent la loi El Khomri dont nous continuons à demander l'abrogation. L'inversion de la hiérarchie des normes est poussée jusqu'au bout, ce n'est plus de la norme du tout !

L'individualisation complète du contrat de travail est une revendication patronale pour baisser le « coût du travail » et faciliter les licenciements au motif que cela

faciliterait les embauches. Non seulement des économistes ont démontré que cela n'était pas exact, mais le MEDEF se refuse à tout engagement de création d'emplois !

La fusion des instances représentatives des personnels a pour but d'affaiblir le rôle des syndicats, l'organisation collective des salariés et par conséquent les droits des salariés.

Les salariés du public sont aussi concernés, au nom de l'équité il faudrait demain casser les statuts et aligner le public sur un privé précarisé. Les étudiants, les salariés, les retraités personne n'est épargné : baisse des APL, augmentation de la CSG, suppression de 100 000 emplois aidés, annonce de 120 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique...

Pour les jeunes c'est l'assurance de lendemain encore plus difficile à l'orée de leur vie professionnelle.

De nombreux signes montrent que les orientations et premières décisions du gouvernement rencontrent déjà l'hostilité d'une majorité de la population. C'est pour cela que plus de la moitié des UD FO et pas moins de 7 Fédérations dont notre Fédération Énergie et Mines ont décidé de défiler aux côtés de la CGT.

## 1. FONCTIONNEMENT CCE

■ Approbation des 2 PV de la séance du 21 juin  
Approuvé à l'unanimité

■ Calendrier 2018  
Modification apportée : 20 juin retenue au lieu du 21 juin

## 2. CARNET DE PRESCRIPTION RISQUES ÉLECTRIQUES

Deux documents ont été élaborés : Un CCP RE destiné aux salariés habilités ainsi qu'un mémento qui regroupe les précautions générales en matière de prévention de risques électriques à destination de l'ensemble des agents de GRDF.

Entre 2014 et ce jour, l'ensemble des CHSCT a été consulté. Sur les 32 CHSCT, 20 ont émis un avis favorable dont 5 avec commentaires, 10 ont émis un avis négatif dont 7 avec commentaires et 2 constats de carence ont été enregistrés.

La Direction, dans le dossier fourni ce jour, s'est employée à répondre à l'ensemble des commentaires et questions.

Le 26 mai 2016, GRDF a adressé à la Direction Générale du Travail un courrier relatif aux interventions dans l'environnement de canalisations électriques de tiers isolées et visibles. La DGT n'a donné aucune suite.

Concernant le déploiement de ce CPP, chaque Direction Réseau a désigné un référent Risques Electriques (Manager d'exploitation ou Préventeur).

Des formations, allant d'un à trois jours seront effectuées par un organisme externe sur deux types d'habilitation : B2X Type Gaz et BR.

Les managers et chargés d'exploitation effectueront une formation sous forme d'e-learning.

Un questionnaire sera rajouté dans Géprogaz

Un diaporama de portage national sera mis à disposition sous forme de webconférence auprès de relais en Unités. Un portage local sera effectué par la hiérarchie avec l'appui de la filière Prévention santé sécurité

Le Mémento et le CPP-RE seront remis aux agents à l'occasion du portage.

### **Question FO**

Le document est bien construit en matière de protection. Cependant :

■ Quelle réponse la Direction apporte concernant l'isolation des ouvrages électriques tiers qui doivent être isolés ?

■ Quelles habilitations devront être nécessaires ?

■ Quelle procédure concernant la protection de ces ouvrages électriques ?

### **Réponse :**

Selon le type d'intervention, les salariés doivent être habilités. Dans le cadre de protection d'un ouvrage Elect, la prévention du risque évoqué est traitée dans le mémento, cette activité n'a pas nécessité d'avoir des agents habilités. La protection sera à la charge des entreprises de terrassement, prestataires. Ces dernières ont pour prérogatives de protéger contre les agressions, les ouvrages tiers présents dans la fouille.

### **Résolution sur le dossier CPP « Risques Électriques et Memento »**

Au vu du contenu des échanges en séance, et en l'absence de précision de la part des Autorités de Tutelle concernant un point élémentaire, mais néanmoins essentiel de clarification du dossier « CPP-RE et Memento », les représentants du personnel au CCE de GRDF ont pris note de l'engagement du Président du CCE de GRDF de relancer le Ministère, l'objectif étant bien d'obtenir la réponse qui permette de positionner les responsabilités respectives des distributeurs d'énergie.

Ce n'est qu'après prise de connaissance et analyse des retours que fera le Ministère que les représentants du personnel au CCE de GRDF seront en capacité d'émettre un avis éclairé et motivé sur le dossier présenté.

Monsieur le Président, les représentants du personnel vous demandent donc de reporter à une séance ultérieure la demande d'avis que vous sollicitez aujourd'hui.

Ils vous réclament de conclure le débat en soumettant la présente résolution à l'approbation des membres du CCE de GRDF.

### Expressions recueillies :

POUR : 15 (13 CGT + 1 FO + 1 CFDT)

CONTRE : 0

ABSTENTION : 5 (CFE-CGC)

Le CCE de GRDF a adopté cette résolution à la majorité.

### 3. CRÉATION D'UNE AGENCE DES SERVICES NUMÉRIQUES PARTAGES DES GESTIONNAIRES DE RÉSEAUX

La multiplication des obligations légales et réglementaires autour de la mise à disposition des données de l'énergie nécessite la mise en œuvre de services nouveaux, ainsi qu'une réactivité et une capacité d'adaptation accrue de la part des gestionnaires de réseaux distribution.

### L'organisation opérationnelle proposée :

- Une structure associative (loi 1901), indépendante, autonome.
- Un nom : Agence ORE (Opérateurs de Réseaux Énergie).
- Un principe de guichet, qui implique que l'association ne gère pas de données sensibles.
- Un périmètre clairement défini : les obligations réglementaires. Sans facturation des services.
- Un budget évalué à 1,5 M€ par an, à répartir entre les membres au prorata des nombres de PCE/PDL et de la contribution aux différents services : inférieur à 10 % pour GRDF.
- Des ressources dédiées, détachées des entreprises membres de l'association et au statut des IEG, évaluées à 7 ETP. Le souhait de GRDF est de se laisser la possibilité de contribuer au grèvement de l'équipe à hauteur de 1 à 2 ETP.
- Des outils informatiques autonomes.
- Un lieu indépendant : l'espace COWORKING «BLUE OFFICE» à Paris Saint LAZARE.

### Calendrier des travaux

- Signature par tous les GRD du protocole d'accord fixant les modalités de construction de l'agence.
- Soutien de la CRE à la création de l'agence dans le cadre du rapport du comité d'études sur les données des gestionnaires de réseaux.
- Finalisation des statuts.
- Présentation du projet dans les différentes instances de décision des membres de l'association.
- Contacts avec les gestionnaires de réseaux de transport.
- Assemblée générale constitutive et signature des statuts de l'association Recherche de candidat(s).
- Lancement de l'appel d'offres sur les briques SI.
- Lancement de l'agence, au moins sur les 1<sup>ers</sup> services : open data.

### Questions FO :

- Pourquoi le choix d'une structure associative Loi 1901 ?

C'est la solution la plus souple pour intégrer la diversité des acteurs. La structure associative permet une plus grande liberté d'entrer et de sortir de l'association, d'avoir des poids définis ensemble dans des statuts RI. C'est un guichet unique pour faciliter les démarches des demandeurs. Montant : 130 000 €/an de cotisation pour GRDF

- Vous souhaitez mettre à disposition 2 ETP dans cette association. Quel sera leur statut ? Comment seront traitées leurs évolutions de carrière, etc. ?

Salariés détachés auprès de l'association aux statuts des IEG. Ces salariés seront mis à disposition, avec des conventions qui prendront en compte le suivi professionnel, tant en termes d'évolution de carrière que de rémunération, des personnes concernées.

- Le SI de GRDF a-t-il été associé ?

Les équipes du SI sont associées au projet, notamment à la préparation du SI d'agence, pour garantir à la fois la confidentialité des données et pour s'assurer que le fonctionnement sera compatible avec le SI de l'agence. Un travail est en cours pour converger avec ENEDIS sur des normes de gestion de confidentialité, des formats donnés, des restitutions de l'externe qui soient les plus homogènes possible.

FO Énergie et Mines prend acte des enjeux et de la nécessité pour GRDF d'intégrer cette association. Cependant, dans un monde concurrentiel, nous nous interrogeons sur l'impartialité de l'ensemble des acteurs.

Il nous paraît important de mettre en place, dès son lancement, un code de bon fonctionnement.

Nous souhaiterions avoir un rex sur la plus-value pour GRDF après un an de fonctionnement.

**Réponse de la direction :** Les statuts seront adressés aux membres du CCE et un Rex sera effectué fin 2018.

#### 4. INFORMATION AU TITRE DE LA CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE GRDF

Dans le bilan fourni, nous constatons :

■ Un nouveau retrait de l'effectif statutaire en 2016, tant en Part Gaz (-1,2 %), qu'en nombre d'agents (- 3,9 %, soit près de 600 agents de moins par rapport à 2015). Ce recul est dû à une accélération des départs en retraite et préretraite et moins d'embauches que de départ.

Une croissance des embauches CDI en 2016 avec 66 embauches de plus que l'année précédente. Cependant, les

départs ont augmenté significativement en 2016, notamment sur le plan des retraites, qui ont représenté 5,8 % des effectifs statutaires de fin 2015, pourcentage nettement supérieur aux années antérieures.

Il est à noter également la progression d'autres formes de départs et notamment des démissions.

#### Position FO :

Malgré des projets à forts enjeux pour l'entreprise, GRDF continue sa politique de baisse des effectifs.

L'augmentation des départs nous interpelle fortement, notamment avec un nombre de licenciements et de démissions en augmentation.

Les agents seraient-ils moins professionnels et/ou notre entreprise moins attractive ?

FO Énergie et mine a constaté une modification de la structure de qualification au sein de l'entreprise, avec augmentation des cadres et un retrait des maîtrises :

■ Croissance constante de l'effectif-cadre : + 27 % depuis 2011, soit + 483 Part Gaz. Ils représentent désormais plus de 20 % des effectifs statutaires.

■ La part des maîtrises dans l'effectif a diminué de près de 4 points en l'espace de 5 ans, celle de l'exécution est restée quasiment stable.

#### Position FO :

L'augmentation de l'effectif-cadre est vraisemblablement due au recrutement massif d'agents issus de notre maison mère ENGIE qui a réalisé des réductions massives de personnel.

FO Énergie et mine sera toujours solidaire des agents du groupe qui se trouvent en difficulté et dans l'obligation d'être redéployés dans les filiales.

Pour nous, ce principe nous a, jusqu'à présent, protégés de tout licenciement. Néanmoins la direction de GRDF doit être vigilante dans ce processus et sur le fait que les agents de GRDF ne doivent subir aucune pénalité dans leur déroulement de carrière.

■ Une hausse régulière de la part des femmes dans l'effectif, qui atteint 25 % de l'effectif statutaire en 2016, mais des différences toujours marquées entre collègues avec une sous-représentation des femmes au sein de l'exécution à 17,4 %.

#### Position FO :

L'évolution des mentalités s'opère très lentement à GRDF. Nous revendiquons le fait que nos métiers techniques sont largement accessibles à du personnel féminin. La féminisation de ces groupes s'est toujours soldée par un résultat positif.

■ Si l'on voit un rééquilibrage de la pyramide des âges en lien avec les nombreux départs en retraite de 2016 et les recrutements opérés, il apparaît cependant :

- Un recul du nombre de salariés de moins de 25 ans (594 PG statutaires fin 2016 vs 773 fin 2012)

- Les collègues-cadres et maîtrises ont plus de 40 % de leur population statutaire âgée de 46 ans et plus. Cette proportion est de moins de 20 % pour le collègue exécution. 14 % des cadres sont âgés de 56 ans ou plus.

■ Hausse du nombre de salariés handicapés, avec une surreprésentation des femmes et du collègue exécution comparativement à la population globale de GRDF.

Les cadres sont sous-représentés parmi les salariés handicapés (8 % vs 20 % dans l'effectif au 31/12)

**Position FO :**

GRDF doit absolument démontrer sa réelle volonté de faire vivre son accord Handicap. Pour FO Énergie et Mines ; le Handicap ne doit plus rester un sujet tabou. Une vraie politique du Handicap appliquée à GRDF permettra à tous les agents, cadres inclus de déclarer leur handicap sans avoir peur d'une stigmatisation.

■ Légère baisse des promotions au travers des changements de collègue, en valeur et en proportion, notamment vers le collègue cadre.

**Position FO :**

FO Énergie et mine réclame depuis plusieurs années, le déblocage de l'ascenseur social. Avoir l'espérance de pouvoir évoluer au sein de son entreprise, c'est d'une part rendre l'entreprise attractive et surtout motiver l'ensemble des salariés qui la compose à s'y investir.

■ Progression sensible de l'intérim avec 417 contrats intérimaires en moyenne mensuelle, le recours à l'intérim au sein de GRDF n'a jamais été aussi élevé sur les 5 dernières années. Il en va de même pour la durée moyenne des contrats (nombre de jours total travaillés pondérés par la PG).

**Position FO :**

Moins de salariés statutaires, plus d'intérim ! Jusqu'où GRDF pourra conserver son savoir-faire ?

■ En 1<sup>re</sup> lecture, la masse salariale a progressé de 3,7 % en 2016. Cependant, rapportée à l'effectif mensuel moyen, l'augmentation est plus modeste à 2,3 %. En effet, cette hausse provient principalement d'un effet de structure. Dans un contexte d'effectif baissant, la masse salariale des collègues maîtrise et exécution est stable, voire en légère baisse. A contrario, la masse salariale des cadres augmente fortement.

■ Progression du salaire fixe des statutaires présents sur les 5 dernières années de l'ordre de 2 % en 2016.

Persistance d'écarts entre les hommes et les femmes en matière de moyenne de rémunération, même si ces écarts se resserrent.

Les augmentations du salaire moyen sont faibles pour chacun des collègues, voire négatives pour l'exécution, traduisant l'effet de noria induit par le départ des salariés anciens et expérimentés et le recrutement de salariés plus jeunes. Les 10 premières rémunérations évoluent de façon erratique au cours des dernières années.



**Position FO :**

Si en 2016, les augmentations des salaires étaient faibles, que dire pour 2017

■ Une politique de formation et d'alternance dynamique :

- Effort financier de formation en hausse en 2016, sans retrouver toutefois les niveaux de 2013 et 2014

- Nette progression du taux d'accès à la formation, mais des différences qui demeurent marquées entre les hommes et les femmes

- Poursuite de la croissance du nombre d'alternants avec un taux supérieur à 5 % au sein de l'entreprise

■ Amélioration des indicateurs d'absentéisme et d'accidentologie en 2016. Le nombre d'accidents avec arrêt de travail est en baisse régulière depuis 2013 ce qui impacte favorablement le taux de fréquence. En revanche, le nombre de journées perdues augmente malgré la baisse du nombre d'accidents, ce qui semble montrer un accroissement de la gravité de ces accidents.

**Position FO :**

Même si nous nous félicitons de ces résultats, nous restons dubitatifs au vu des comportements parfois arbitraires en régions. Les salariés, victimes d'un accident, subissent souvent une pression culpabilisante les poussant à ne pas déclarer leurs AT ou à les détourner.

■ Diminution des temps partiels en 2016. 329 agents ont repris une activité à temps plein, soit 41,4 %.

**Position FO :**

Cela génère une interrogation ! Cette reprise à temps plein n'est-elle pas due à un pouvoir d'achat se réduisant de telle manière qu'il ne permet plus aux agents leur maintien au Temps Partiel

**5. PROJET XD : AUTORISATION DES RÉPONSES AUX DÉCLARATIONS DES TRAVAUX DE TIERS**

GRDF reçoit 1 million de déclarations de travaux tiers par an. Entre 2012 et 2016, de nombreuses évolutions ont eu lieu notamment avec l'évolution de l'application PROTYS.

176 agents en équivalent temps plein répartis sur 20 sites traitent les DICT

Le projet XD vise à automatiser une grande partie des réponses aux déclarations de Tiers en produisant automatiquement les aides et conseils aux déclarants par des commentaires types et/ou des pièces jointes adaptées.

Déploiement du projet en 3 phases :

- Fin 2017 début 2018 : Généralisation des plans.
- Mi 2018 : Génération automatique des récépissés.
- Fin 2018 : Module de gestion des critères livrés en région.

Avec l'évolution des activités, la MRES 1135 (organisation et fonctionnement des C2T) sera révisée en conséquence. D'ici 2020, les effectifs passeront de 150 agents équivalent T.P. à 42 ETP et 8 encadrants à temps partiel. Le management de chaque région devra déterminer une cible organisationnelle et établir une GPEC.

Une concertation en région doit être mise en place avec les salariés et les organisations syndicales. Certains salariés pourront avoir l'opportunité de changer d'emploi avant 2019 en fonction des opportunités

*Dossier présenté pour avis en décembre.*

### Questions FO

Encore une fois, la direction de GRDF commence à favoriser les mutations d'agents de la C2T avant même la consultation des IRP.

Ce projet annonce la suppression de plus de 100 emplois à la C2T.

- Quelles mesures d'accompagnement ?
- Quelles perspectives d'évolutions professionnelles pour ces agents souvent à petit GF ?
- Quelles garanties pour les agents qui seront bloqués dans leur emploi jusqu'en 2020 ?

La direction parle de concertation en région. Comptez-vous faire un cadrage national ou laisser chaque région gérer avec des inégalités de traitement pour des agents pratiquant la même activité à GRDF ?

Vous indiquez faire évoluer la MRES 1135. FO Énergie et Mines demande que cette évolution soit présentée a minima lors de concertation nationale.

Concernant le volet Technique, plusieurs questions :

Vous parlez d'Automatisation des demandes simples par automate et des complexes par un agent. Quelle est la définition de demande simple ou complexe ?

Pensez-vous que les champs vont être systématiquement complétés de façon correcte et précise par les clients ?

Qui va effectuer les visites préalables ?

Qui va programmer et effectuer les visites inopinées ? etc.

**Réponses direction :**

GRDF va mettre en place une concertation sur ce sujet. Ce dossier va évoluer. Des échanges doivent avoir lieu avec les OS avant présentation en décembre 2017 pour avis.

FO Énergie et Mines demande de réelles réponses sur le champ de la concertation. Nous demandons un dossier précis sur les mesures d'accompagnement des salariés impactés par cette réorganisation.

Nous avons rappelé l'accord tout nouvellement signé concernant les salariés TH.

Un accompagnement spécifique doit être effectué pour les agents touchés par ce projet.

**PROCHAIN CCE 19 OCTOBRE 2017**