

Ordre du Jour

1. Information au titre de la Consultation annuelle sur les Orientations stratégiques de GRDF. Examen des réponses apportées au CCE, suite à interpellation du CA.
2. Information au titre de la Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF - - BLOC 1 – Diversité, Égalité professionnelle et Handicap.

LA DÉLÉGATION FO ÉNERGIE ET MINES

Valérie LAPORTE (élu titulaire)
Yannig VASSEUR (élu suppléant)
Patrick MOUTTE (RS)

DÉCLARATION LIMINAIRE FO

Rigueur, austérité, productivité, adaptabilité, efficacité, rentabilité, etc., sont les éléments de la boîte à outil d'une politique libérale.

Les entreprises sont les vecteurs de ce nouveau monde, GRDF n'y échappe pas. Premier constat dans le cadre des négociations des droits familiaux, les organisations syndicales réclamaient de sauvegarder à minima le maintien des droits existants et d'en obtenir de nouveaux. Unilatéralement, la Direction a décidé d'interrompre les négociations qu'elle avait ouvertes.

Deuxième constat, les employeurs annoncent une baisse de 30 % des moyens bénévoles consommés. Ces moyens étaient la garantie du bon fonctionnement des CMCAS et des SLVie.

L'action conjuguée de l'augmentation de la CSG et l'inflation de l'indice des prix diminuera les revenus des agents de près de 2,7 %. N'oublions pas également la fiscalisation des indemnités de déplacement facteur d'augmentation des impôts sur le revenu et sur la réduction des indemnités attribuées. Que prévoit la Direction pour compenser cette régression de notre rémunération ?

Dans le même temps, notre entreprise distribue au groupe ENGIE, le bénéfice dégagé par le travail des agents. . .

Troisième constat, la Direction demande aux agents d'être plus productifs et de s'adapter aux transformations de l'entreprise.

Dans ce même temps, le salaire de base est gelé et les écarts de salaires croissent de manière considérable. FO Énergie et Mines dénonce ces dispositions inégalitaires et amORAles.

FO dénonce l'attitude de nos Directions qui est préjudiciables à la qualité de vie au travail.

Au regard de tous ces constats, FO Énergie et Mines demande à la Direction de réfléchir à sa politique salariale en intéressant plus largement et plus justement l'ensemble des agents sur la performance de GRDF. Elle appelle d'ores et déjà les Organisations syndicales à nous rejoindre sur ces thématiques.

1. INFORMATION AU TITRE DE LA CONSULTATION ANNUELLE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE GRDF. EXAMEN DES RÉPONSES APPORTÉES AU CCE, SUITE À INTERPELLATION DU CA

Vous trouverez en p. j. les réponses du CA

POSITION FO ÉNERGIE ET MINES

Au titre de la Consultation annuelle sur les Orientations stratégiques de GRDF et l'examen des réponses apportées aux élus du CCE suite à leur interpellation la délégation FO souhaite exprimer son analyse sur le contenu des réponses apportées.

Question 1

Nous pensons qu'il s'agit de faire en sorte que ce ratio soit au niveau des comparants. Une trop grande aisance dans les comptes de GRDF pourrait probablement avoir un impact vis-à-vis de la CRE.

Sur cette question nous n'avons donc pas de remarques particulières à faire.

Question 2

Les explications nous semblent cohérentes au regard des chiffres indiqués. Malgré tout, le pouvoir d'achat des agents ne se perçoit pas avec un rétroviseur, mais dans la vie de tous les jours.

En mars 2017, les économistes indiquaient que l'inflation 2017 serait au niveau de 1,1 %. Les projections pour 2018 seraient de 1,3 %. Faut-il penser que le SNB sera revalorisé au bon niveau en 2018 pour compenser l'inflation subite de 2017 et la projection 2018 ?

Pour rappel, les évolutions de l'inflation étaient :

Années 90

Baisse de l'inflation qui passe d'un niveau de 3,5 % par an à environ 0,5 % par an.

Années 2000 à 2013

Réajustement rapide puis inflation relativement stable un peu en dessous des 2 % cible de la BCE.

Avec bien sûr la période particulière de la crise de 2008-2009 avec l'envolée du prix du pétrole, mais retour aux 2 % par la suite.

Années 2013 à 2016

Baisse de l'inflation jusqu'à devenir nulle, voire négative, 2015 et 2016 seront deux années de stagnation des prix.

Années 2017 à 2020 ?

Devons-nous alimenter cette réponse si, comme le précise le CA, il n'est pas partie prenante dans les accords de Branche sur ce sujet ?

Question 3

Pour FO cette réponse semble logique au regard effectivement des projets en cours qui devrait permettre de voir les effectifs grossir, tout du moins revenir à l'engagement ATRD5 les prochaines années. Une vision plus fine et détaillée par région permettrait une analyse plus pertinente.

Il serait également pertinent de savoir où nous en sommes des « -337 » à novembre.

Question 4

La question portait sur les moyens, et la réponse apportée précise que la croissance est bonne sur la filière. . .

Pour FO Énergie et Mines, la problématique est d'être suffisamment présent avec suffisamment de moyens pour assurer un maximum d'injection de bio méthane dans le réseau et limiter les cogénérations.

La réalité est que de nombreux acteurs avec une orientation cogénération ont émergé avec de lourds moyens afin de conquérir ce marché. Bon nombre de dossiers partent malheureusement en cogénération qui profite notamment des effets d'aubaines des aides accordées aux collectivités par l'état. FO Énergie et Mines regrette que GRDF, qui était naturellement préceuseure, ne réagit pas à ce mouvement fort et rapide des acteurs !!!!

Les DCT ne sont pas suffisamment grésés pour faire face. Certes nous ne sommes pas parties prenantes, mais pour autant nous considérons que notre position doit évoluer si nous souhaitons verdir notre réseau et tenir nos engagements.

Question 5

Aujourd'hui le GNV ne suffit pas à compenser les baisses des consommations.

Même si le GNV a de vrais atouts pour le public professionnel, GRDF reste très timide dans son ambition de développement.

Le développement massif du GNV passera nécessairement par le développement du biométhane afin de proposer une mobilité verte (BIOGNV).

Le grand public est de plus en plus orienté vers les véhicules hybrides ou électriques avec de fortes incitations gouvernementales ou de grandes métropoles.

Le réseau de gaz naturel doit verdir rapidement pour donner une chance au GNV.

Comme pour le biométhane, GRDF n'a pas su mettre en place une force commerciale en faveur du développement du GNV. Les constructeurs automobiles ne sont absolument pas proactifs, car ils sont multi énergie.

Sans mouvement notable de GRDF, le GNV risque de rester très confidentiel.

Pour FO Energie et Mines, il est donc nécessaire que GRDF revoie sa stratégie afin de mettre en place les moyens adéquats.

2. INFORMATION AU TITRE DE LA CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE GRDF – BLOC 1 – DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET HANDICAP.

Égalité professionnelle

Emploi

On constate une hausse régulière de la part des femmes dans l'effectif (progression de 3,6 points en 5 ans), il existe encore des variances marquées selon les collèges. La part des femmes est encore en réel écart dans le collège exécution (17,4 % de femmes dans ce collège contre 27,9 en maîtrise et 31,7 en cadre).

Le taux de femmes au sein de la population de cadres dirigeants est particulièrement faible (13 %) et en retrait par rapport aux deux années précédentes.

La population des non statutaires est beaucoup plus féminisée que celle des statutaires.

Le taux de féminisation progresse en général dans toutes les régions, des différences apparaissent dans les différents collèges.

Des écarts sont à noter selon certaines tranches d'âges, notamment chez les moins de 26 ans et chez les 46 et plus.

Recrutement/Départ

Le recrutement des femmes en 2016 est en net recul, et ce dans tous les collèges (23,7 %). Ce recul apparaît dans toutes les familles cœurs de métier de GRDF notamment, Construction, Maîtrise d'Ouvrages et Accueil Dépannage.

Les alternantes embauchées en fin de cursus ne représentent que 28 % des embauches.

Le départ des femmes reste a priori stable.

Formation

Le taux d'accès à la formation a augmenté de 8 points. Cependant, l'écart demeure encore important. Même si la proposition d'alternance pour les femmes à GRDF reste importante, la part des alternantes dans les trois principales familles cœur de métier est en recul en 2016 d'un point,

avec un très fort retrait sur la construction d'ouvrages et d'installations industrielles. La progression est donc localisée sur les familles non techniques.

Rémunération et Promotion

Des écarts de rémunérations persistent entre les femmes et les hommes hors l'ancienneté, la majoration résidentielle ou les rémunérations complémentaires. Les écarts sont encore très importants notamment dans les collèges Exécution et Cadre.

On constate des reculs tant dans les changements de plage, de collègue que dans l'attribution des GF.

Si sur les avancements au choix, l'attribution de laisse pas apparaître d'écart, une vigilance est à garder pour les retours de congés maternités ou adoption.

En 2016, il y a eu une nette progression de l'attribution des RPC chez les femmes notamment maîtrise.

Concernant la position des femmes percevant les 10 plus hautes, leur situation s'est également dégradée par rapport à 2015, même si deux femmes sont encore dans les 4 1ER.

POSITION FO

Tout d'abord, nous souhaitons réitérer les remarques portées en réunion préparatoire concernant l'état peu exploitable des annexes (tableaux coupés avec des totaux en ligne ou en colonne que l'on retrouve sur des feuilles séparées sans intitulés). De nombreux écarts selon les documents de référence Bilan social, RSE, etc. Enfin, le chapitre concernant la formation professionnelle étant vierge, nous ne pouvons vérifier cet item.

Concernant l'emploi, nous constatons encore des différences selon les collèges notamment maîtrise. Nous notons également que même si GRDF annonce un taux de féminisation de 25 %, les femmes restent une population précaire, composée essentiellement d'intérimaires (54 %). D'autre part, 35 % sont également reconnues travailleur handicapé, soit 10 points de plus que l'ensemble des salariés de GRDF.

Concernant l'item Recrutement/Départ, suivant les documents de référence (RSE/Bilan Social) les chiffres diffèrent et il est fort difficile aux représentants de FO Energie et Mines d'avoir une vision précise. Cela nous pose un vrai problème et peut nous laisser à penser une volonté de flouter les résultats !

Relatif aux recrutements : Nous constatons une tendance à la baisse qui nous inquiète. La transformation sur le recrutement des alternantes ne déroge malheureusement pas à la règle avec 33 % de transformation chez les femmes contre 47 % chez les hommes.

Une région sort malheureusement du lot en termes de recrutement et de féminisation : Méditerranée !

Relatif aux départs : Aux vues des éléments, sur l'ensemble des départs, quel est le vrai taux de départ des femmes ?

Concernant la rémunération, FO Énergie et Mines condamne l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans notre entreprise. Arrêtez de vous cacher derrière l'ancienneté, la majoration résidentielle ou les rémunérations complémentaires, aujourd'hui encore, des écarts existent à GRDF et cela est inacceptable.

Comment GRDF explique ce recul pour les changements de plage, collègue voire... l'attribution des GF et NR. Nous nous interrogeons sur la reconnaissance portée aux femmes revenant d'un congé maternité ?

En conclusion, au travers des documents fournis, il nous paraît important de rappeler qu'il faut que GRDF mette en œuvre une vraie politique d'Égalité professionnelle, avec un engagement à tous les niveaux !

Aujourd'hui, les salariées féminines, quel que soit leur plage, leur collègue ne sont pas épargnées, que ce soit en termes de recrutement ou de reconnaissance professionnelle. Un long chemin reste à parcourir pour changer les mentalités, reconnaître pleinement les femmes dans leur emploi. Les mentalités doivent évoluer et les managers doivent regarder l'implication et le professionnalisme de cette population. Des accords existent, il est de votre responsabilité Monsieur le Président de les faire appliquer.

HANDICAP

Objectifs chiffrés

- Taux d'emploi global à 6 % en 2020 avec un taux d'emploi direct de 5 %.
- Taux de 3 % sur le collège-cadre.
- 20 recrutements statutaires en part gaz par an.
- 12 alternants recrutés par an.

- 100 UB annuel en 2020.
- Un budget global sur les 4 ans de 3 M€.

Les autres objectifs

- Le taux de transformation des contrats d'alternance et l'accompagnement des alternants TH vers l'emploi à GRDF ou ailleurs.
- Le développement des achats métier au STPA.
- Le portage de l'accord au plus haut niveau de l'entreprise et sa déclinaison homogène dans les unités régionales.
- La meilleure adaptation possible des conditions de travail tout au long de la vie professionnelle.
- L'égalité de traitement en matière de rémunération.

Deux mesures particulières ouvrant de nouveaux droits pour les bénéficiaires :

- L'ouverture du travail à distance aux salariés TH, hors prescription médicale, et sous la seule réserve de la compatibilité métier.
- L'anticipation des congés d'ancienneté de 5 ans pour les salariés TH.

L'accent est mis dans l'accord sur les aménagements de poste et de conditions de travail, ainsi que sur une vigilance accrue en matière d'évolution et de reconnaissance professionnelle.

Un référent régional est nommé. Il est associé aux étapes clés de la vie professionnelle des salariés TH de son périmètre (recrutement, intégration, suivi d'alternance, EAAP...), et a vocation à être l'interlocuteur pivot du salarié entre les différents acteurs au premier rang desquels se trouve toujours le manager.

Il est prévu la professionnalisation des acteurs par le déploiement de formations adaptées et par une veille réglementaire partagée et largement accessible aux salariés.

POSITION FO ENERGIE ET MINES

FO Énergie et Mines s'est toujours investie dans la promotion et l'accompagnement des salariés en situation de Handicap.

Le bilan du précédent accord est mitigé, en effet, si la majorité des items quantitatifs sont atteints, tant dans les aspects qualitatifs que dans le portage et suivi de l'accord, les objectifs sont loin d'être aboutis.

Dans ce contexte, FO Énergie et Mines a exigé la mise en place de plans d'actions et d'indicateurs. Ils permettront le

suivi d'éléments factuels qui garantiront l'application de cet accord avec le déploiement d'une réelle politique en faveur des salariés TH dans toutes les unités.

Ce troisième accord a pour objectif de renforcer le maintien dans l'emploi, la formation, le recrutement, l'accompagnement des personnes en situation de handicap tant dans leur vie professionnelle que privée sans oublier les parents d'enfant porteur de handicap et l'aide aux aidants.

Notre but est d'apporter, aux salariés en situation de handicap, de réelles avancées qualitatives aussi bien dans leur vie de tous les jours que dans le déroulement de leur parcours professionnel.

Les correspondants FO accompagneront tous les salariés qui les solliciteront pour les accompagner dans leurs demandes et seront vigilants lors des Comités de Suivis que l'ensemble des engagements de cet accord soit respecté.

DATE DU PROCHAIN CCE

Délégation spéciale le 16 novembre 2017