

NOTE

A l'attention des membres du Conseil d'Administration de GRDF

OBJET : Dispositions de l'article 2323-10 du code du travail issues de la Loi « Rebsamen »

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L.2323-10 du Code du travail telles qu'issues de la loi du 17 août 2015 dite « Loi Rebsamen », le législateur a souhaité que, chaque année, le comité d'entreprise soit consulté sur les orientations stratégiques 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 ainsi que sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle.

Les dispositions législatives n'ont pas apporté de précisions ni sur le contenu, ni sur la procédure de consultation en cause.

La loi précise simplement que le comité émet un avis et peut proposer des orientations alternatives.

Cet avis est transmis au Conseil d'administration qui formule une réponse argumentée transmise au Comité d'entreprise.

C'est dans ce cadre que le CCE de GRDF a transmis le 11 juillet dernier au Conseil d'administration de GRDF une série de questions portant sur les orientations stratégiques.

Toutefois, la nature des questions qui ont été posées (voir PJ) excède le champ de compétence du Conseil d'Administration et soulève des points relevant directement du management de l'entreprise.

Vous trouverez, en pièce jointe, une proposition de réponse permettant au Conseil d'Administration de répondre de manière argumentée tout en renvoyant au management pour les questions qui le concernent directement.



Edouard SAUVAGE

Directeur Général de GRDF

NOTE

A l'attention des membres du Conseil d'administration de GRDF

Réponses aux questions du CCE de GRDF (séance du 11 juillet 2017) à destination du Conseil d'administration de GRDF

Il est proposé au Conseil d'administration de se prononcer sur le projet suivant de réponses aux questions posées par le CCE :

Question 1 :

Avec un chiffre d'affaires de 3,5 Md€ et un EBITDA de 1,8 Md€ (soit 50 % du CA) pour un résultat net de 646 M€, pourquoi avoir emprunté 500 M€ au groupe pour remonter 738 M€ supplémentaires de remboursement de dette d'émission. Le cash flow dégagé est suffisant pour investir beaucoup plus dans la sécurité de la population et donc des ouvrages, pour exemple les détenteurs dans les logements qui pour certains ont plus de 50 ans, plutôt que de servir les actionnaires. D'autant que l'entreprise génère structurellement une MBA de 1,8 Md€ soit plus de 2 fois supérieure au volume d'investissement annuel

Réponse

L'emprunt de 500 M€ répond à une volonté de GRDF de rééquilibrer son gearing (taux d'endettement / capitaux permanents), ce qui passe par des opérations régulières de restructuration de son bilan.

Ce dossier a été présenté au CA de GRDF le 18 avril 2017 ; il expose l'ensemble des attendus (augmentation du gearing par remboursement partiel de la prime d'émission et souscription d'un nouvel emprunt). Cette opération a été approuvée par le Conseil.

A fin 2017, le gearing prévisionnel de GRDF (moins de 37 %) restera en retrait de nos principaux comparants européens (SNAM, Enagas, National Grid...) et en deçà du gearing normatif retenu par la CRE au moment des exercices tarifaires (50 %).

Question 2 :

Dans vos orientations stratégiques, quels sont les déterminants qui influent sur la politique salariale ? Pourquoi avoir imposé un SNB à 0% alors que l'ATRD 5 prévoyait 0,75 de l'inflation ce qui aurait dû donner à minima 0,17 % d'augmentation générale ?

Réponse

A titre liminaire, le Conseil d'administration tient à souligner qu'il n'entre pas dans sa compétence de valider les évolutions de la masse salariale de GRDF ni les trajectoires d'effectifs annuels. En revanche, il lui appartient de veiller à la cohérence générale de ces évolutions au regard de la stratégie de l'entreprise.

Le Conseil d'administration a interrogé le management de l'entreprise qui a apporté les éléments de réponse suivants :

De manière générale l'évolution globale de la masse salariale consacrée aux salaires fixes est de +2,15 % en 2017.

Plusieurs facteurs sont à prendre en compte dans cette évolution :

- le niveau d'inflation qui reste structurellement bas depuis 4 ans ; l'inflation 2016 ne dépasse pas 0,2%, après une inflation nulle en 2015.

Le projet de loi de finances annonce une prévision d'inflation de 0,8 % en 2017 sachant que, l'inflation prévisionnelle (comme le taux de croissance) est toujours surévaluée en début d'année, comme le met en évidence le tableau ci-dessous :

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|--------------------------|-------|-------|-------|----------|
| Inflation prévisionnelle | 1,3 % | 0,9 % | 0,9 % | 0,8 %(*) |
| Inflation réalisée | 0,4 % | 0 % | 0,2 % | |
| Ecart | 0,9 % | 0,9 % | 0,7 % | |

(*) Source : Projet Loi de Finances 2017

- la situation du secteur de l'énergie demeure tendue et fluctuante (baisse des prix marché, impacts du prix bas du pétrole sur les autres énergies et de la transition énergétique)
- les entreprises du secteur doivent maîtriser leurs charges et revoir leurs modèles afin d'intégrer une baisse de leurs chiffres d'affaires sans signe de retournement à court et moyen terme sur le marché français.

S'agissant de l'évolution de chacune des composantes de l'évolution globale de la masse salariale, il appartient au management de l'entreprise d'en détailler le contenu.

S'agissant de l'évolution du SNB qui fait l'objet d'un questionnaire spécifique, ici encore le Conseil d'administration souligne qu'il n'a pas à se prononcer sur cette question laquelle dépend intégralement de la négociation salariale de branche pour 2017 à laquelle il n'est pas partie prenante.

Question 3 :

La recherche de maximisation du résultat se retrouve aujourd'hui également dans l'écart entre l'effectif budgété et l'effectif réel au 31 Mai 2017 : moins 337 parts Gaz. Comment GRDF compte-t-elle expliquer cette situation à la CRE, alors que nous nous sommes tous engagés lors de la discussion tarifaire pour défendre l'emploi au sein de l'entreprise compte tenu des projets ambitieux et structurants à horizon 2030 ? Quels moyens comptez-vous mettre en œuvre pour que ces projets se réalisent sans dégrader les conditions de travail des agents et le service rendu aux usagers ?

Réponse

A titre liminaire, le Conseil d'administration réaffirme sa volonté de défendre l'emploi à GRDF et demeure attentif aux conditions de travail des agents.

Les cibles d'effectifs pour le plan emploi 2017 - 2021 sont basées sur les hypothèses de l'ATRD5.

L'effectif à fin décembre 2016 étant en deçà de la trajectoire prévue : l'année 2016 a été très particulière du fait d'un pic très élevé en fin d'année des départs en retraite, lié notamment à l'échéance fin 2016 des mesures de départs anticipés. Le Conseil d'administration indique que le management de l'entreprise étudie les répercussions sur les prochaines années.

Le Conseil d'administration considère que le niveau d'effectifs des premiers mois de 2017 n'impacte pas les grands projets structurants en cours qui sont en ligne sur leur avancement et les ressources nécessaires.

Question 4 :

Dans l'idéal, la croissance d'une entreprise tient à l'enchaînement vertueux du rythme de sortie des « anciens » process, avec la montée en charge des investissements. La croissance organique est alors continue. Dans la réalité, le passage ou la montée ne se font pas au rythme voulu. Quels moyens l'entreprise compte-t-elle mettre en œuvre pour favoriser l'émergence d'une volonté politique favorable au développement d'une filière Bio-méthane ?

Réponse

Le Conseil d'administration demeure attentif à ce que GRDF travaille à différents niveaux pour favoriser l'émergence d'une politique plus favorable au développement du biométhane.

Il convient d'abord de rappeler que la France a mis en place un dispositif de soutien complet pour le développement du biométhane au cours de ces 6 dernières années : tarif d'achat, subventions, garantie d'origine de gaz vert, exonération à l'usage combustible du biométhane, etc.

Ce mécanisme de soutien permet aujourd'hui un décollage assez fort du marché avec, par exemple, trois fois plus de réservations de capacités d'injection de biométhane par rapport à la même période en 2016 et un doublement en 2018 du nombre de sites injectant par rapport à l'ensemble des sites qui seront mis en service jusqu'à fin 2017.

Le Conseil d'administration considère que les premiers signaux du nouveau Gouvernement sont plutôt rassurants vis-à-vis de la place du biogaz/biométhane dans le mix énergétique français (visite de N. Hulot de la production de biométhane à la SIAAP de Valenton, annonces du plan climat, etc.).

La Direction générale de GRDF et la Direction de la Stratégie rendent compte régulièrement au CA des moyens mis en œuvre auprès des Pouvoirs Publics français et européens pour mettre en avant les bénéfices du biométhane.

Question 5 :

Nous constatons que le développement du GNV ne suffit pas à compenser la baisse des consommations, comment l'entreprise compte-t-elle s'adapter à cette réalité pour assurer sa pérennité ?

Réponse

Ainsi que le souligne le CCE, l'évolution des consommations de gaz naturel dans les prochaines années sera marquée par une baisse tant de la consommation globale qu'unitaire de gaz naturel en France.

Cette baisse des volumes s'explique par l'accroissement des moyens techniques à disposition des consommateurs pour mieux maîtriser leur consommation ainsi que par l'évolution réglementaire favorable à la sobriété énergétique des bâtiments souhaitée par les Pouvoirs Publics.

La stratégie de GRDF s'inscrit pleinement dans ce contexte et a pleinement conscience qu'une telle évolution constitue un challenge pour l'entreprise.

Le Conseil d'administration de GRDF considère que la mobilité au gaz constitue un levier de développement pour l'entreprise aux côtés d'autres leviers identifiés pour répondre aux enjeux de relais de croissance de la société à moyen et long terme dans le contexte qui est rappelé par le CCE à juste titre.

En complément du développement de nouveaux usages comme la mobilité, 8 autres leviers sont identifiés pour répondre aux enjeux de croissance de GRDF :

- trois leviers sont ciblés sur les enjeux « volumes de gaz et clients » afin de maintenir l'acceptabilité du tarif et des volumes de gaz acheminé :
 - fidélisation
 - conquête de nouveaux clients
 - extension d'usage / multi équipement
- deux leviers portent sur l'enjeu de maintien de la « place du gaz dans le mix énergétique » voué à légitimer la place du gaz dans le mix à long terme sur base de son « verdissement » :
 - Lobbying en faveur du Gaz Naturel dans le mix à long terme
 - Promotion / injection des gaz vert dans le réseau
- les autres plus prospectifs, à date, portent sur l'identification éventuelle de potentiel nouveaux relais de croissance dans le cadre du modèle régulé actuel et de façon très exploratoire hors modèle régulé à l'instar du développement à l'international.

Ces enjeux sont de nature à émerger et donner lieu à des réflexions transverses dans le cadre de la construction du futur projet d'entreprise dont la Direction générale de l'entreprise sera en charge de l'élaboration et du portage.

Question 6 :

Pourquoi ne trouvons-nous pas en lecture directe les conséquences des 12 engagements stratégiques en matière d'emploi et de compétence ?

Réponse

Le Conseil d'Administration a validé le plan emploi qui présente l'impact des orientations stratégiques sur l'emploi en globalisant l'impact des orientations stratégiques et des 12 engagements du Projet d'Entreprise sur le volume d'emploi, l'évolution des compétences et les grands axes de professionnalisation.

La nature même du Plan Emploi est d'ordre stratégique et prospectif. C'est la raison pour laquelle l'approche au travers des grands projets transverses et de leur impact sur les compétences a pour but d'apporter un éclairage synthétique sur les projets structurants et d'en permettre une lecture directe.

La lecture proposée ensuite sur chacun des grands métiers synthétise, pour chaque grand métier, l'impact conjugué des orientations et des 12 engagements sur le volume global d'emploi et des principaux mouvements ainsi que sur les compétences et actions de professionnalisation.

Consulté
Par : LAPORTE VALERIE
Le : 10/10/2017