

## **ORDRE DU JOUR**

1. Fonctionnement du CCE
2. Consultation annuelle sur la situation économique et financière de GRDF 2017
3. Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF, intervention en séance de Mme Marie-Noëlle DUPEYRON, faisant suite aux informations délivrées
  - a. au titre du BLOC 1 : Égalité Professionnelle/Diversité/handicap lors de la séance du 19 octobre 2017 ;
  - b. au titre du BLOC 2 : Formation/Alternance lors des séances du 15 mars et du 20 avril 2017 ;
  - c. au titre du BLOC 3 : conditions de travail et emploi (bilan logement, bilan social, rapport d'ensemble sur les rémunérations) lors de la séance du 14 septembre 2017
4. REX Sérénigaz
5. Création d'une Filiale de valorisation du savoir-faire de GRDF et projet de modification de l'objet social de GRDF

## **DÉLÉGATION FO ÉNERGIE ET MINES :**

Valérie LAPORTE — Yannig VASSEUR — Patrick MOUTTE

*Pour les salariés de GRDF, le millésime 2017 s'avère âpre. Les agents ont vécu une réelle régression de leur pouvoir d'achat.*

*Alors que la situation économique de notre entreprise est au beau fixe avec une remontée indécente fin 2016 à ENGIE, il en a été tout autrement pour les salariés qui ont vu :*

- Une augmentation du SNB de 0 % en 2017, situation imposée par les employeurs n'offrant aucune négociation possible.
- Des mesures Générales et Automatiques en baisse.
- Des mesures salariales (Avt au Choix et Promotion) passant de 7 000 en 2016 à 6 400 en 2017 démontrant le mépris et le manque de considération des Directions face à l'investissement professionnel des agents.
- Des critères d'Intéressement inatteignables qui réduiront fortement le montant de l'intéressement.
- Des Indemnités de Déplacement fiscalisées

*Et dernière attaque et pas des moindres : la régression des Droits Familiaux.*

*Les salariés ne sont pas dupes et voient bien le jeu de cache-cache que GRDF a engagé depuis deux ans avec les acteurs de la branche. Chacun se dissimulant derrière les décisions de l'autre pour au final écarter toutes négociations salariales d'entreprise.*

*Dans cette même période, l'ensemble des salariés subit des réorganisations et des restructurations permanentes. Nous devons faire toujours plus avec encore plus... de moins.*

*Les emplois ne sont pas remplacés, les missions se rajoutent, la charge de travail explose, mettant toute la chaîne en tension et en souffrance.*

*Seuls bénéficiaires des bénéfices issus de la réduction drastique de la masse salariale : les actionnaires, et tant pis pour les conditions de travail, GRDF pour se dédouaner va mettre en place QVT !*

*En cette fin d'année, FO Énergie et Mines se questionne : Qu'est-ce que GRDF souhaite ? Reconduire un régime d'austérité ou, sans croire au Père Noël, reconnaître l'investissement de son personnel et redistribuer de façon équitable la réussite liée à chacun avec une négociation salariale digne de ce nom. Nous avons bien entendu l'intervention de Mme KOCHER insistant sur la nécessité d'engager de véritables négociations salariales individuelles en entreprise. Monsieur le Président, les agents seront toujours les seuls*

*juges de vos décisions, mais il est de notre devoir, en tant qu'organisation responsable, de vous alerter sur le ras-le-bol, l'incompréhension et la colère grandissante des agents face à votre attitude méprisante et sans reconnaissance.*

*Nous félicitons M. LEMAISTRE, pour sa nomination en tant que Président de l'UNEMIG où il pourra représenter au mieux les intérêts de GRDF. FO Énergie et Mines lui demande d'adresser un message fort à l'attention des agents en promouvant de véritables mesures salariales et en affichant une volonté d'ouvrir une négociation sur la revalorisation des salaires.*

*À vous Mr Le Président de GRDF, Monsieur Édouard SAUVAGE, nous demandons pour 2018 :*

- *D'instaurer une politique salariale à la hauteur des résultats et des attentes de vos agents.*
- *D'amplifier la reconnaissance du professionnalisme dans votre entreprise, quel que soit le métier.*
- *De valider un abondement à 100 % sur l'ensemble de l'intéressement.*
- *Porter auprès de la branche, une volonté de revaloriser les salaires.*

■ *D'engager une réflexion avec vos partenaires sociaux sur la création d'un 13<sup>e</sup> et d'un 14<sup>e</sup> échelon d'ancienneté prenant ainsi en compte le recul de l'âge du départ en inactivité.*

■ *De relancer et de dynamiser le dialogue social pour qu'il soit digne d'une grande entreprise comme la nôtre.*

*Nous attendons, de l'ensemble des Directions, qu'elles prennent ses responsabilités et espérons qu'elles entendent nos revendications, et ce dans une volonté d'engagement et d'échange, qui lui est si chère. Dans le cas de surdité, nous saurons mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour rendre la communication plus fluide !*

*Cependant, en ce dernier CCE de l'année, toute l'équipe de FO Énergie et Mines vous souhaite de passer d'excellentes fêtes de fin d'année.*

*Nous n'oublierons pas celles et ceux pour qui ces fêtes sont des moments de solitude et de manque, nous adressons toutes nos pensées et notre soutien.*

## 1. FONCTIONNEMENT DU CCE

### a. Approbation des PV des séances du 11 juillet 17, 14 septembre 2017 et 19 octobre 2017

PV : Approuvés à l'unanimité

### b. Désignation de l'expert du CCE en vue des consultations annuelles 2018.

Les élus du CCE de GRDF désignent le Cabinet 3E Consultants.

Avis Favorable FO Énergie et Mines et des autres représentants.

## 2. CONSULTATION ANNUELLE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE GRDF 2017

### Déclaration Commune des membres de CCE

*Les performances du développement dépassent les attentes, nous nous en félicitons. C'est le signe de l'engagement quotidien des agents GRDF en faveur de la promotion du gaz. Agents dont le professionnalisme est reconnu et valorisé par nos concitoyens. Le rebond du secteur de la construction et la forte part de marché de GRDF dans le résidentiel neuf poussent à l'optimisme quant à la place du gaz dans le*

*mix énergétique futur, à contre-courant de la stratégie du groupe qui vient de céder son portefeuille de contrats long terme d'approvisionnement en gaz.*

*La trajectoire d'investissement est globalement en ligne avec la prévision budgétaire. Nous remarquons néanmoins un dépassement du budget prévu pour les déplacements d'ouvrages, imposés par les autorités concédantes, compensé par un retrait de l'effort délibéré pour la modernisation du réseau, qui dans certaines régions date de plus de 50 ans. Alors que les flux financiers générés par année d'activité couvrent plus de deux années d'investissement, alors que GRDF verse plus d'un milliard d'euros à son actionnaire, comment l'entreprise peut-elle s'autoriser à n'investir que lorsqu'elle y est contrainte ?*

*Le distributeur qui contribue à hauteur de 16 % à la génération de trésorerie du Groupe ne recueille que 6 % de ses investissements de développement. Ce fait serait à lui seul révélateur de la position de GRDF dans la stratégie du Groupe : une vache à lait. Les 519 millions remontés en 2016 et le milliard prévu pour 2017 sont là pour en témoigner.*

*Le retard par rapport à la trajectoire d'effectif constaté à mi-année, même s'il a été en partie rattrapé ces derniers mois, est la conséquence d'un vrai problème de politique sociale au sein de GRDF. Comment, en effet, une entreprise à la présence aussi large, à la santé financière aussi solide que*

*la nôtre, qui a donc tout d'un employeur attractif, n'arrive-t-elle pas à réaliser ses recrutements ? Le niveau des salaires à l'entrée et la faible valorisation du travail que trahissent les évolutions récentes et annoncées du SNB deviennent un risque pour l'entreprise si elles nous empêchent de recruter.*

*S'agissant du CICE, il n'a de toute évidence bénéficié qu'au seul actionnaire. Il est clair que toutes les dépenses présentées par la Direction comme étant le résultat de l'utilisation du CICE n'avaient pas été reversées aux usagers à travers le tarif de distribution. Depuis 2013, ce sont donc plus de 40 M€ financés par les abonnés français qui sont directement allés augmenter les dividendes d'ENGIE.*

*Un bilan rapide permet en effet de constater que ce crédit d'impôt n'a pas pu profiter aux usagers sous forme de réduction de tarif. Il n'a pas plus contribué à créer des emplois, les effectifs ayant été presque tous les ans en deçà de ce que prévoyait le régulateur, et donc ce pourquoi payaient nos usagers. Il n'a donc servi qu'à une seule chose, augmenter la rentabilité déjà trop élevée – pour l'actionnaire. GRDF n'a manifestement pas joué le jeu, le régulateur en a d'ailleurs tiré les conséquences puisqu'il a confisqué le produit du CICE à partir de 2017 pour faire baisser le tarif.*

*Le complément d'intéressement a représenté 0,5 % du bénéfice l'an dernier. Rappelons qu'un complément de rémunération de 1 000 € versé à chaque agent représenterait*

*12 M€. Cet effort qui serait déjà 4 fois supérieur à celui accordé l'année dernière représenterait donc seulement 2 % du bénéfice net prévisionnel.*

*Les résultats 2016 comme la re-prévision 2017 confirment que le modèle économique de GRDF est équilibré, mais le partage de richesse ne l'est pas.*

*Il y a d'un côté l'actionnaire et les 10 plus hautes rémunérations qui ont doublé en 3 ans. À titre indicatif, si l'augmentation de 1,8 M€ qui n'a profité qu'à 10 personnes avait été répartie sur l'ensemble salariés, elle aurait représenté 150 euros pour chaque agent.*

*On retrouve de l'autre côté les laissés-pour-compte : les agents, qui voient leur pouvoir d'achat se dégrader ainsi que le réseau en mal d'investissements. Les investissements réseaux comme la rémunération ne doivent pas devenir les oubliés du système et donc une variable d'ajustement sous contrainte de dividendes. Les résultats d'aujourd'hui sont bons, mais on ne prépare pas l'avenir. Ne privilégions pas le court terme, misons sur les femmes et les hommes et sur un réseau moderne, condition sine qua non d'un service public de qualité.*

**AVIS NÉGATIF** : FO ÉNERGIE ET MINES et de l'ensemble du CCE (CGT – CFE CGC – CFDT)

**CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE GRDF, INTERVENTION EN SÉANCE DE MME MARIE-NOËLLE DUPEYRON, FAISANT SUITE AUX INFORMATIONS DÉLIVRÉES**

- a. au titre du BLOC 1 : Égalité Professionnelle/Diversité/handicap lors de la séance du 19 octobre 2017 ;
- b. au titre du BLOC 2 : Formation/Alternance lors des séances du 15 mars et du 20 avril 2017 ;
- c. au titre du BLOC 3 : conditions de travail et emploi (bilan logement, bilan social, rapport d'ensemble sur les rémunérations) lors de la séance du 14 septembre 2017.

*2017 a été la première année de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au nouveau format imposé par la loi REBSAMEN.*

*Un calendrier avait été défini en début d'année proposant des dates de remise des informations dans la BDES et des dates de réunions d'information en CCE sur les différents blocs.*

*Force est de constater que les modalités définies initialement ont été complexes dans leur mise en œuvre :*

- *Délais de remise des documents non tenus dans certains cas.*
- *Mise à jour de la BDES tardive avec parfois des compléments d'information transmis la veille du CCE, ce qui ne permet pas aux élus de travailler de façon sereine et qualitative conformément à leurs prérogatives.*
- *Des difficultés par conséquent pour l'expert pour travailler efficacement et dans des conditions satisfaisantes.*
- *Informations parcellaires, voire erronées ou inappropriées.*
- *Manque de préparation ou méconnaissance des dossiers de la part de la direction, en lien pour partie avec le turnover important au sein de la DRH.*
- *Absence voire refus d'explications en séance.*
- *Incohérence des dossiers fournis dans les différentes consultations (par exemple pas de possibilité de croiser les informations remises dans le plan emploi et les orientations générales de formation avec les éléments remis dans le bilan social, les bilans et plans de formation, etc.).*

*Les élus du CCE déplorent donc que la qualité du dialogue social autour de ces sujets d'importance n'ait pas été à la hauteur des enjeux, alors que la direction se targue de me-*

*ner un dialogue social constructif et de qualité. Au vu du déroulement de cette consultation, nous considérons qu'il ne s'agit que d'un affichage destiné à rassurer les actionnaires et les pouvoirs publics.*

*De plus, nous constatons les mêmes difficultés en région : les Présidents des CE renvoient fréquemment les élus régionaux aux décisions nationales, le national renvoyant pour sa part les élus du CCE au régional. Au final, impossible d'obtenir des réponses complètes et cohérentes dans des délais raisonnables. Stratégie ou maladresse ?...*

*Au-delà, nous souhaitons souligner les points suivants :*

*Tout d'abord, nous déplorons la baisse des emplois statutaires forte en 2017 et le remplacement tardif des départs, qui ont affecté les équipes de travail et dégradé les conditions de travail. Sous-traitance et intérim se multiplient, ce qui n'est pas acceptable : des postes statutaires ne peuvent être pourvus par des emplois précaires.*

*Les élus sont de ce fait inquiets vis-à-vis du taux de renouvellement pour la décennie à venir dans les différents collèges, au vu de la pyramide des âges et des départs prévisibles. Le taux de rotation moyen pour éviter le trou de compétences et permettre la transmission des savoirs dans des conditions satisfaisantes dans nos métiers devrait être compris entre 25 et 30 %. Or, en l'état actuel, dans*

*le collège cadres, il est de 48 % de renouvellement dans les 10 prochaines années, de 56 % en maîtrise et de 62 % dans le collège exécution. Un défi d'envergure au regard de l'absence d'anticipation des départs que nous constatons aujourd'hui. Nous espérons que l'ouverture des négociations sur la GPEC permettra de lever cette inquiétude.*

*Par ailleurs, nous déplorons que, malgré une implication très forte des agents, la reconnaissance monétaire ne soit pas au RDV avec un gel du SNB qui entraîne une dégradation du pouvoir d'achat, sauf pour les 10 plus gros salaires ! Depuis 10 ans, ce sont environ 6 milliards d'euros qui sont remontés au Groupe, et ce, sans compter l'endettement interne. Il est temps maintenant d'envisager un partage plus équitable : 30 % pour la maison mère, 30 % pour l'investissement, et le reste pour les salariés, est-ce vraiment utopique ?*

*Un rapide calcul de coin de table, ça ferait 6 milliards divisés par 10 ans divisés par 11 300 salariés multipliés par 40 %, soit environ 21 000 euros de plus par an pour chaque salarié.*

*Les rémunérations moyennes qui intègrent à la fois l'ancienneté, la majoration résidentielle et les rémunérations complémentaires montrent que les hommes sont dans tous les cas plus payés que les femmes, et ce, quels que soient le collège et la position. De plus, nous constatons que les femmes revenant de congés maternité subissent encore et toujours un décalage dans les avancements au choix, mal-*

*gré les engagements de la direction de remédier à ce problème. Quelles actions concrètes sont mises en œuvre pour pallier cet écart ?*

*Pour finir sur les aspects salariaux, nous déplorons le manque de transparence des dispositifs RCPM, RCTD et RPCC : opacité du système, manque d'objectivation du taux attribué, absence d'information aux CCE et CE sur le % de salariés concernés et le montant moyen par catégorie socio professionnelle, par métier et par sexe. Nous demandons une information complète sur ce sujet au prochain CCE.*

*La formation professionnelle est une chose, la formation professionnelle de qualité en est une autre. Nous voulons ici vous interpellier sur la qualité des parcours de formation, notamment ceux en lien avec la réforme EOAI, qui cumule des formations avec des séances d'information, de coaching, de séminaires. Des dispositifs qui ne sont pas reconnus en tant que formation professionnelle continue.*

*Depuis l'intégration d'Energy Formation à GRDF en 2015, les élus vous alertent sur les besoins humains afin de répondre à l'augmentation du volume de formation induit par les projets de transformation. Une des réponses de l'entreprise est l'inflation de la communauté Mercure, avec pour ces agents, un cursus de formation pédagogiquement parlant au rabais et des obligations professionnelles qui ne sont pas allégées à la hauteur de leurs engagements dans la communauté Mercure.*

*La direction GRDF entend faire des économies importantes sur la formation professionnelle, notamment en utilisant de plus en plus des formations digitales. Certes ces formations sont considérées comme de la formation professionnelle continue, mais à condition qu'elles soient réalisées dans des conditions qui répondent aux critères de qualité déjà développés en amont. Il reste un travail important à faire pour contrôler la bonne mise en œuvre de ces dispositifs de formation.*

*Lorsque la formation est réalisée en bonne et due forme, il reste à consolider les acquis, car les retours que nous en avons sont que les agents restent de longues périodes sans utiliser les compétences acquises lors de ces formations.*

*Malgré les ambitions affichées dans le plan emploi sur le renouvellement des qualifications et des compétences, nous déplorons que les formations de catégorie 2 (développement des compétences) restent encore marginales, avec une représentation d'à peine 3 % et demandons une communication transparente et proactive envers tous les salariés sur ce sujet, assortie bien sûr d'un engagement fort de l'entreprise, notamment en matière budgétaire.*

*Ici aussi, la question de l'égalité professionnelle se pose : malgré un bond du taux d'accès des femmes à la formation en 2016, un écart important demeure en la matière par rapport aux hommes. Pour le seul plan de formation 2016, force*



*est de constater que les femmes qui en bénéficient sont proportionnellement bien moins nombreuses qu'elles ne le sont dans l'entreprise (19 % vs 25 %) alors qu'elles bénéficient en proportion beaucoup plus de contrats pro, CIF et CPF.*

*Sur l'alternance, bien que le taux réglementaire soit respecté, il est dommage de constater que le cursus de professionnalisation de ces apprenants soit dévoyé. En effet nous avons des exemples qui même s'ils ne représentent pas la majorité, nous montrent que certains apprentis sont utilisés sur des activités de production et à des tâches subalternes.*

*Ce constat n'est pas tolérable et doit être impérativement corrigé.*

*La responsabilité de tuteur représente une mission hautement importante, cependant plusieurs exemples là aussi, prouvent que l'employeur n'adapte pas les activités des agents en tenant compte de cette charge de travail additionnelle pour les tuteurs.*

*Depuis septembre 2017, la première promotion de titre technicien réseau gaz est arrivée aux portes de l'entreprise. Nous pouvons nous féliciter du taux d'embauche de ces alternants. Cependant les craintes des élus sont malheureusement bien là. Les alternants poursuivant un cursus professionnel différent, le BAC PRO TEMSEC, par exemple ne se trouve pas sur le même pied d'égalité lorsqu'il s'agit*

*de parler d'embauche. Par ailleurs, le taux de féminisation des promotions entrantes est en augmentation, mais en régression dans les familles considérées cœur de métier par la direction.*

*Dernier point sur l'alternance, le CCE vous a mis en garde et réitère cette mise en garde sur la politique d'embauche et de parcours des alternants au sein des fonctions supports et tertiaires. Si des alternants inscrivent leur parcours scolaire dans notre entreprise, ils ne sont pas embauchés à la fin. Nous ne pouvons que déplorer cette décision de l'entreprise, alors que la charge des personnels des fonctions supports et tertiaires ne cesse d'augmenter et que les suppressions de postes s'y multiplient, dégradant ainsi les conditions de travail des agents.*

*GRDF se félicite d'avoir un accord en faveur des personnes handicapées pour la période 2017 -2020. Certes, le nombre de salariés handicapés est en progression régulière au sein de l'entreprise.*

*À 441 PG, ils représentent 3,6 % de l'effectif. Cependant, nous relevons que le précédent accord n'a même pas atteint ses objectifs, tant en terme quantitatif que qualitatifs.*

*De plus, nous sommes loin d'atteindre l'obligation légale de 6 % de salariés handicapés par le seul emploi direct, malgré la communication mise en œuvre par la direction sur le terrain pour inciter les agents à se déclarer.*

*Les femmes sont en proportion plus nombreuses parmi les salariés en situation de handicap qu'au sein de l'entreprise : 35 % vs 26 %. De même, les cadres sont sous-représentés parmi les salariés handicapés (8 % vs 20 % dans l'effectif au 31/12/2016) et l'exécution surreprésentée (46 % vs 33 %). Cela pose plusieurs questions.*

- *En premier lieu, celle du parcours professionnel de ces salariés, qui n'a jamais été réellement mis en place.*
- *Ensuite, celle de l'accompagnement des salariés qui souhaitent faire reconnaître leur handicap dans un contexte de procédure RQTH longue et complexe.*
- *Enfin, celle des conséquences notamment pour les cadres d'une telle reconnaissance sur leurs perspectives de carrière.*

*Dans ce cadre, un seul référent par région pour traiter des aspects handicap, égalité professionnelle et recrutement paraît dérisoire au vu des enjeux, d'autant plus que ces référents changent fréquemment.*

*Cet accord n'a en outre pas été suffisamment porté, tant auprès des salariés que de l'encadrement de proximité, et, sur le terrain, de multiples situations restent non traitées. Une vraie réflexion sur l'intégration des salariés handicapés dans les équipes de travail doit être menée de façon anticipée.*

*Le nombre de salariés reconnus handicapés suite à un accident de travail a augmenté, passant de 28 fin 2015 à 32 fin 2016, la progression étant localisée chez les maîtrises, ce qui pose la question des conditions de travail.*

*Sur la question du logement, l'obligation de versement à l'effort de construction correspond à 0,45 % de la masse salariale. Or, nous constatons que ce budget ne suit pas la même progression que la masse salariale en 2016 (+ 1 % pour la contribution légale vs + 4 % pour la masse salariale). Nous attendons des explications plus précises sur ce point.*

*De plus, le nombre d'agents GRDF bénéficiant de ces prestations logement reste très faible et est en diminution sur l'ensemble des prestations. Le manque de communication y est sans doute pour beaucoup, de même que les délais de traitement des dossiers par Action Logement. Au-delà, il n'existe plus de référent logement au sein des régions et l'accompagnement des agents sur le terrain dans leur recherche s'en ressent. L'importance de la question du logement pour les agents et leur foyer, ainsi que la mobilité accrue demandée par l'entreprise à ses agents, nécessitent que des postes statutaires de référents logement soient maintenus, en sus des référents locaux d'Action Logement.*

*La communication qui devait être faite en novembre 2017 aux salariés de GRDF sur le changement d'organisme collecteur n'a pas été faite et a été reportée en début d'an-*

*née 2018, ce qui est regrettable alors que cette évolution date de plus d'un an.*

*GRDF souhaite-t-elle réellement développer une véritable politique logement en faveur de ses agents ? Les constats faits aujourd'hui permettent d'en douter alors que la surface financière d'Action Logement le permettrait amplement.*

*Pour l'ensemble de ces raisons, les élus du CCE émettent à l'unanimité un avis négatif sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de GRDF pour l'année 2016.*

**AVIS NEGATIF DE FO ÉNERGIE ET MINES et de tous les membres du CCE (CGT - CFE CGC - CFDT)**

### **REX SÉRÉNIGAZ**

Cahier des charges :

- Une offre centrée sur les prestations PC et RSF, mais plus si demandé
- Un Panel Clients représentatifs
- Plafond des moyens sur RAB et Med

■ 0.2 ETP techniciens

■ 0.1 ETP managers

Après 4 ans d'expérimentation sur RAB et Marseille, GRDF souhaite développer une activité de conseil et d'assistance à la maintenance de réseaux intérieurs d'entreprises industrielles et tertiaires. GRDF va coordonner les interventions qui seront effectuées par un prestataire extérieur.

**FO : N'allons-nous pas marcher sur les plates-bandes d'autres industriels ?**

*Jusqu'à présent nous nous sommes cantonnés à du conseil et la réalisation été réalisée par un prestataire.*

*Le risque était que les prestataires pensent également que nous marchions « sur leur plate-bande », mais ces derniers approuvent notre rôle de conseil, car on vient animer et développer ce marché. On ne vient pas démarcher ce marché, on vient l'animer.*

**Crainte de FO : Aujourd'hui, nous mettons la compétence du distributeur au profit d'activités après compteur. N'ouvrons-nous pas une brèche pouvant amener des entreprises à proposer leurs compétences et leurs tarifs pour intervenir sur les activités sur secteur régulé ?**

#### 4. CRÉATION D'UNE FILIALE DE VALORISATION DU SAVOIR-FAIRE DE GRDF ET PROJET DE MODIFICATION DE L'OBJET SOCIAL DE GRDF

Projet : Création d'une filiale de Valorisation du Savoir de GRDF avec pour commencer deux sous-filiales :

- Service de Connectivité

Avec le déploiement GAZPAR, GRDF déploie des concentrateurs pour effectuer les relèves des compteurs. La ville de Paris a demandé la possibilité d'utiliser nos concentrateurs pour relever les compteurs d'eau.

Sérénigaz : Après 4 ans d'expérimentation sur RAB et Marseille, GRDF souhaite développer une activité de conseil et d'assistance à la maintenance de réseaux intérieurs d'entreprises industrielles et tertiaires. GRDF va coordonner les interventions par un prestataire extérieur.

Statut : S.A.S. (Société Par Actions Simplifiées)

Pourquoi : Au regard des Orientations Stratégiques de GRDF, on s'aperçoit que la courbe des volumes consommés diminue. Ce projet est au carrefour de 2 enjeux préparation de l'avenir et pérenniser GRDF.

Le but : Donner les moyens à GRDF de saisir toutes les opportunités de relais de croissance en créant un support juridique très sophistiqué, mais qui permettra à GRDF de se développer, au travers d'activités commerciales.

Emploi : À terme, il est prévu 7 emplois. Pour démarrer, deux emplois sont prévus 1 Ddt et 1 Chargé d'Affaire qui mis à disposition. Ils auront un statut syntec. M Philippe JULIEN interviendra au démarrage pour accompagner le dossier sous forme de consulting.

Organisation : Le pôle stratégie aura un suivi. Le Président issu de GRDF sera sûrement le coordinateur et l'administrateur. Le juridique sera la tour de contrôle.

Timing : Création de la Holding le 1<sup>er</sup> janvier 2018, après présentation du dossier au CA le 21/11/2017 et présentation au CCE du 21 décembre 2017.

AVIS FO ÉNERGIE ET MINES : ABSTENTION

*Vous nous consultez sur la création d'une Filiale de valorisation du savoir-faire de GRDF et projet de modification de l'objet social de GRDF.*

*FO Énergie et Mines regrette le coté précipité pour l'étude de ce dossier, mais a pris note des différents échanges et de votre accord pour apporter certaines modifications, notamment la clause de cloisonnement avec les activités relevant des missions de service public d'exploitation, d'entretien et de développement des réseaux de distribution qui sont dévolues à GRDF.*

*À ce jour, nous attendons toujours l'intégralité du projet des statuts. Nous pourrions analyser ce déficit de documentation comme un manque de transparence de votre part. De ce fait, nous émettrons un avis négatif.*

AVIS FO : NÉGATIF  
AVIS NÉGATIF : FO – CGT  
AVIS POSITIF : CFE - CFDT

**Déclaration de l'Équipe FO du CCE :**

*C'est le dernier CCE de 2017, c'est aussi le dernier CCE de notre RS Patrick MOUTTE. Toute l'équipe FO le remercie pour sa patience et son implication pour l'organisation FO, pour son aide qui nous a permis à toutes et tous de grandir et de se professionnaliser. Nous souhaitons la bienvenue à François MOYNE qui reprend le bâton de Pèlerin et rejoint officiellement l'équipe.*

**Prochain CCE : 25 janvier 2018**