

## ORDRE DU JOUR

1. Fonctionnement du CCE
2. Informations données dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, bloc 2 – alternance, formation – plan de formation 2018.
3. Projet XD : automatisation des réponses aux déclarations des travaux de tiers (pour avis)

## DÉLÉGATION FO ÉNERGIE ET MINES

Valérie LAPORTE  
Yannig VASSEUR  
François MOYNE (RS CCE)

En ouverture de séance, Monsieur le Président a souhaité une excellente année 2018 et la réussite dans les projets.

### Déclaration FO

*2018 sera-t-elle l'année du désengagement pour les salariés GRDF ?*

*Comment GRDF va-t-elle motiver et éviter le désengagement de ses salariés lorsque depuis plusieurs années, la valeur ajoutée de leur travail est consacrée aux Dividendes, au détriment de la rétribution des salariés ?*

*FO Énergie et Mines alerte une fois encore sur les conséquences des choix politiques et économiques de GRDF concernant.*

■ *Le manque de reconnaissance qui se traduit par une augmentation du SNB de seulement 0,2 % et une baisse des taux d'avancements Individuels au choix.*

■ *Les suppressions d'emplois, les modifications incessantes des structures et le dispersement géographique.*

■ *L'accélération des flux de données et une quantité de travail en constante augmentation.*

■ *La fragilisation de la protection sociale.*

■ *La perte de droits statutaires, comme par exemple, certaines dispositions de l'Accord « Droits Familiaux ».*

■ *La dégradation du dialogue sociale.*

*Ces orientations politiques sont très mal vécues par les agents et exacerbent le sentiment d'injustice qui devient chronique et remet en cause le rôle et la place même des agents.*

*Par vos choix politiques, ce sont les valeurs professionnelles et humaines des Gaziers que vous remettez en cause.*

*FO Énergie et Mines exige la simple application des trois tiers :*

- *Un tiers des profits est reversé aux salariés.*
- *Un tiers des profits est réservé aux investissements.*
- *Un tiers des profits est versé aux actionnaires.*

*Pour finir, la délégation FO ÉNERGIE ET MINES souhaite à l'ensemble des agents, une bonne année 2018, qui se présente chargée sur le plan économique et social, apprêtez-vous à serrer vos ceintures !*

### **Réponse du Président aux différentes déclarations :**

**Concernant le Jour de Carence :** Il y a lieu de rester plus prudent. À ce jour, des échanges sont en cours au sein de la branche pour réfléchir sur la déclinaison dans les IEG et déterminer les éventuelles modalités d'application.

**Concernant les Mesures Salariales :** Les entreprises ont répondu à la demande des organisations syndicales pour compenser la hausse de la CSG. Les dispositions sont désormais acquises. Il y a aussi une modération concernant le SNB de 0,2 %. Nous pourrions profiter d'échanges bilatéraux avec les organisations syndicales pour commencer une mise en perspective de différentes dispositions qui pourraient être susceptibles de pouvoir être mises sur la table pour l'année 2018.

**Concernant le Télétravail :** Une phase expérimentale est en cours à la DRHT de Condorcet et GRDF souhaite ouvrir rapidement des négociations sur le Travail à Distance, pour établir un accord comme il en existe au sein des IEG.

**Concernant le projet d'évolution appelé GRDF 2019 :** Il peut y avoir confusion avec le projet d'Entreprise qui s'appelle GRDF Demain. Ce qui compte, ce dossier a été initié par la Décision du Directeur Général et fait l'objet de travaux par les pilotes qui ont été désignés, qui seront en charge, comme c'est la règle dans notre entreprise, d'assurer l'échange et le suivi avec les OS, dans le cadre de concertations, à partir de la mi-février.

**Concernant l'« Intéressement 2017 » :** Il n'y a pas eu les résultats des années précédentes. Nous avons des défaillances, notamment sur-le-champ de la sécurité, qu'elle soit opérationnelle (dommages anti-endommagement), l'objectif

de baisse n'a pas été atteint. Nous avons également failli en termes de nombre d'accidentés sur l'ensemble Enedis GRDF. L'intéressement sera donc en baisse. Il nous appartiendra à la fois de réviser les critères de l'intéressement notamment sur la Sécurité des Personnes, mais également, envisager avec les OS les modalités de versement des participations.

## 1. FONCTIONNEMENT DU CCE

- Approbation des PV des séances du 21/12/2017

### **PV approuvé à l'unanimité.**

- Résolution initiative campagne d'information grand public sur le 4<sup>e</sup> paquet Énergie (pour avis).

Depuis le début de l'année 2017, la Commission européenne a lancé un débat en présentant un ensemble de mesures relatives à l'énergie et d'actes législatifs contraignants que devront prendre les états membres de l'Union européenne, communément désignés sous le terme de «paquet pour une énergie propre pour tous les Européens» ou «4<sup>e</sup> paquet Énergie».

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des trois objectifs fixés, de réduction drastique des émissions de gaz à effet de serre, d'amélioration de l'efficacité énergétique et de l'augmentation importante de la part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie. Les salariés de Enedis et GRDF sont en première ligne au regard de telles évolutions et transformations annoncées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-1 du Code du travail, le CCE de GRDF a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans toutes les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique, organisationnelle et financière de l'entreprise.

Dans ce cadre, un groupe de travail s'est réuni inter CCE (EDF SA - ENGIE et CCE de GRDF et ENEDIS) afin de travailler sur les modalités d'une information sur le 4<sup>e</sup> paquet Énergie avec ces enjeux. Il est prévu une campagne de communication avec plusieurs dispositifs, notamment affichage 4/3 dans les métros et endroits de grands passages, un journal gratuit, la création d'un site internet et des affiches, un colloque est envisagé. Une enveloppe de 500 k€ répartie en fonction des salaires/CCE est prévue.

### **Résolution approuvée à l'unanimité**

- Modification résolution sur les droits ouverts aux élus : abonnement internet (pour avis)

Les abonnements accès Internet (ADSL ou autre) seront plafonnés à un remboursement de 70 % de la facture mensuelle et dans la limite annuelle de 420 €

**Résolution votée à l'unanimité.**

## **2. INFORMATIONS DONNÉES DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE, BLOC 2 – ALTERNANCE, FORMATION – PLAN DE FORMATION 2018.**

Présentation du dossier :

- Un invariant ; un professionnalisme gazier qui sert la sécurité industrielle, socle de la légitimité de l'entreprise, qui doit être conforté et unanimement reconnu.
- Des projets de transformation technologique (Compteur Communicant Gazpar) et organisationnelle (EOAI) qui élargissent le champ de compétences et en font émerger de nouvelles, mais qui alimentent moins en volume les demandes de formation 2018.
- Un équilibre Offre/Demande pour les stages d'Energy Formation qui tend à être retrouvé avec des raisons exogènes (projets en fin de cycle) et endogènes (nouveau processus de planification permettant une meilleure anticipation).
- Une filière de formation gazière qui commence à produire ses effets avec un volume de formation moins important pour les nouveaux embauchés issus de l'alternance (formation Titre avec 4 semaines de formation à EF au-delà de la formation en CFA).

	2018	2017	% Evol.	2016
A - Nombre de salariés de référence	12 530	12 384	1,2%	12 252
B - Nombre de stagiaires prévus	27 501	30 629	-10%	20 771
C - Nombre d'heures de formation prévues au Plan de Formation	443 469	471 033	-6%	396 281
D - Volume d'heures par salarié à l'effectif (= C/A)	35	38	-7%	32

	Nombre de stagiaires	Heures		Total
		Adaptation et évolution des emplois	Développement des compétences	
Distribution électricité et gaz	16 996	284 468	1 540	286 008
Compétences 'pour tous les salariés'	4 181	53 642	7 632	61 274
Santé, sécurité, prévention	3 884	46 718	0	46 718
Management	1 058	26 744	893	27 636
Compétences transverses	697	12 587	0	12 587
Ingénierie	436	5 740	0	5 740
Syst. d'info., informatique et télécom	118	1 788	0	1 788
Relations clients	53	627	0	627
Vente	64	882	0	882
Autre	14	210	0	210
<b>Total</b>	<b>27 501</b>	<b>433 404</b>	<b>10 065</b>	<b>443 469</b>

FO est intervenue pour dénoncer le manque d'accompagnement et de reconnaissance lorsque la demande d'une formation qualifiante ou diplômante se fait à l'initiative du salarié.

FO a rappelé à la Direction, qu'aujourd'hui, les salariés sont pour des raisons diverses et variées moins attachés à l'entreprise. Ils peuvent développer des compétences qui ensuite profiteront à d'autres entreprises qui se sont adaptées à l'évolution des mentalités. C'est là aussi un choix politique de l'entreprise.

Selon M. le Président, il est normal que l'entreprise regarde ses besoins et fasse en sorte de croiser besoins de l'entreprise et envies de l'agent. Les agents peuvent effectuer leur formation pour développer leurs compétences personnelles et atteindre leur envie. C'est effectivement la ligne politique de l'entreprise, mais si des agents souhaitent se diriger vers des formations plus adaptées aux besoins de GRDF, du type par exemple DSI, ces derniers seront accompagnés.

### Déclaration FO Énergie et Mines

*Une des orientations générales de formation 2018-2020 est de créer les meilleures conditions aux renouvellements des compétences indispensables à la réussite du projet d'entreprise.*

*Ce plan de formation 2018 est dans la continuité des années antérieures, mais pourrait se rapprocher davantage de la réalité. Basé sur une logique de coût, on constate encore un décalage avec les formations concrètement réalisées.*

*La catégorie dite « développement des compétences » ne représente que 2,26 % de l'ensemble des heures de formation de ce plan.*

*Rappelons que les formations promotionnelles s'inscrivent dans cette catégorie.*

*FO Énergie et Mines réclame de nouveau :*

- *Le développement des dispositifs de formation à disposition des agents.*
- *La mise en place de formation qualifiante à l'initiative du salarié.*
- *La mise en place d'un statut des formateurs occasionnels.*
- *La reconnaissance de tous les diplômes obtenus par les salariés après embauche.*
- *Un cursus d'assessment (changement de collègue) transparent et ouvert.*

### 3. PROJET XD : AUTOMATISATION DES RÉPONSES AUX DÉCLARATIONS DES TRAVAUX DE TIERS (pour avis)

Le projet XD vise à automatiser une grande partie des réponses aux déclarations des tiers.

#### DÉPLOIEMENT DU PROJET



Le lot 1 consiste en la production des plans GRDF qui sont déposés sous Protys. Un document d'aide permet de lister des alertes vues par XD pour aider à créer la réponse. Le traitement est alors identique à celui réalisé à date, avec utilisation d'un modèle type pour produire les récépissés par l'opérateur C2T. Une phase pilote, accompagnée d'une analyse qualitative, est réalisée sur chaque région avant de pouvoir permettre une validation et un déploiement après plusieurs semaines.

Le lot 2 prépare les récépissés associés. Celui-ci est donc créé sans recours à des modèles types comme précédemment. Une phase pilote, accompagnée d'une analyse qualitative, est réalisée sur chaque région avant de pouvoir permettre une validation et un déploiement après plusieurs semaines ou mois. Le déploiement s'accompagne d'une période de contrôles et d'ajustements nécessaires. Après ces contrôles l'envoi automatique sera progressivement déployé dans le dernier trimestre de 2018.

La baisse du besoin en ressources C2T liée à l'automatisation d'une partie des déclarations n'interviendra pas avant le début 2019 compte tenu de la validation préalable et de la mise en œuvre des procédures de contrôle qualité.

Le lot 3 est un module d'administration de XD, il est déployé en région vers les encadrants C2T et BEX début 2019.

Chaque lot est prévu pour d'être déployé progressivement dans chaque région, avec des périodes de tests et de recettes préalables.



Différentes évolutions sont prévues (Activités, Prescrit, Professionnalisme), mais aussi évolution des effectifs.

Comparaison projection GRDF	Décembre 2016	A fin octobre 2017	Début 2020
ETP* / traitement des déclarations	150	140 (personnes traitant un minima de 250 déclarations par mois)	42 : 30 + contrôles 12
ETP* Encadrants	20 à temps partiel, pilotage des ressources et cas particuliers	20 à temps partiel, pilotage des ressources et cas particuliers	<b>8 à Temps Plein dont Pilotage du Contrôle et gestion des critères</b>
<b>Total ETP hors agents visiteurs terrains</b>	<b>170 dont 17,6 intérimaires</b>	<b>160 dont 33 intérimaires</b>	<b>50 (Estimation)</b>

Une C2T peut intervenir en support ou appui d'une autre région si nécessaire, après partage préalable quant aux éventuelles spécificités régionales sur le traitement des réponses.

#### VOLET SOCIAL

Chaque salarié C2T de la région sera reçu par un manager pour déterminer ses souhaits professionnels vis-à-vis de l'activité C2T ou d'autres activités proposées ou recherchées sur le bassin d'emploi.

La période de déploiement de l'automatisation au dernier trimestre 2018, peut être mise à profit par le management et le salarié, souhaitant un changement d'activité en dehors de la C2T, d'explorer ensemble plusieurs pistes d'orientation professionnelle

Le nombre d'intérimaires ou de salariés en affectation transitoire en C2T augmentera au fur et à mesure de des redéploiements anticipés en 2018.

Les situations particulières font l'objet d'une attention adaptée de la part du management notamment l'accompagnement des salariés en situation de handicap. Ces situations individuelles sont prises en compte pour permettre soit la poursuite de l'activité soit l'orientation vers une autre activité adaptée à la personne.



## 6.2 Application des mesures de l'accord de réorganisation de 2010

Dans le cadre du projet national, l'application de l'accord de 2010 s'appliquera aux salariés des C2T avec une date d'application fixée au 1er janvier 2017. Chaque situation individuelle sera examinée pour permettre les formations ou reconversions éventuelles nécessaires. Les salariés ayant quitté la C2T dans le cadre d'autres mesures d'accompagnements similaires ne pourront bénéficier que du premier dispositif.

Un comité de suivi à périodicité semestrielle sera mis en place à l'échelon national

### Quelques questions FO :

■ Si la Lyonnaise des Eaux ou Orange sont classés en réseau non sensible, il n'en est pas de même pour le réseau GRDF qui est classé sensible selon le code de l'environnement. Quelle est notre obligation ?

*Réponse : Nous avons d'autres obligations. Ce projet va plutôt nous permettre d'augmenter notre capacité à faire de la prévention dans les entreprises.*

■ Vous signaler qu'une C2T peut intervenir en appui d'une autre région, dans ce cas, quel sera le processus pour valider cette entraide. Quels impacts avec le projet GRDF2019 et donc l'évolution des périmètres. Qui sera en charge du pilotage technique et managérial ?

*Réponse : Les RLC seront délivrées nationalement.*

*On va s'adapter à ce projet quand on connaîtra les dimensionnements. Le projet engagé vise à reconfigurer notre organisation en région pour le rendre plus cohérent. Il y aura pour certaines équipes des changements de rattachements hiérarchiques, mais les liens étroits et actifs avec l'aspect opérationnel seront déconnectés de cette réorganisation. D'autre part, une C2T peut intervenir en appui ou support d'une autre région, après partage au préalable des spécificités régionales.*

■ Quel est le coût du projet ?

*Réponse : Coût du projet 2017 à 2019 : 4 millions d'euros dont l'essentiel est l'investissement*

*Coût de la maintenance : Quelques milliers par an.*

**Déclaration FO Énergie et Mines**

*Vous sollicitez notre avis pour votre projet d'automatisation partielle des réponses aux déclarations de travaux des tiers.*

*En préambule, FO Énergie et Mines dénonce une pratique courante des Directions, aujourd'hui, à savoir, le lancement du projet en région avant même une information auprès des organisations syndicales. Il nous est difficile de répondre aux inquiétudes des agents sans connaissance des projets.*

*Sur l'aspect volet social :*

*FO Énergie et Mines a demandé, dès l'ouverture des bilatérales, l'application de l'accord Réorg 2 de 2010 pour les agents impactés par C2T. Nous avons également demandé l'accompagnement prévu dans l'accord handicap auprès des salariés RQTH.*

*Nous sommes satisfaits de voir apparaître nos demandes dans votre dossier du CCE. En précision, nous demandons l'application de l'accord pour les agents ayant quitté le service depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2017, que ce soit par mutation volontaire ou par postulation.*

*FO Énergie et Mines déplore une nouvelle baisse des effectifs prévue dans ce dossier qui passera de 145 ETP à seulement 50 ETP à la cible 2020.*

*Nous demandons la mise en place d'un Comité de Suivi national et régional qui nous permettra de suivre le réel accompagnement des agents.*

*Sur l'aspect organisationnel :*

■ *Concernant les formations : Nous sommes inquiets sur le déploiement des formations en son temps auprès des agents, notamment Z419 ET Z420.*

■ *Concernant la sécurité des réseaux : Nous ne voyons pas apparaître de mesures garantissant le pilotage des Plans Anti Endommagement. De plus, XD ne sera pas capable de relever des anomalies contrairement aux agents aujourd'hui donc des plans risquent d'être adressés erronés.*

*Concernant l'aspect financier, nous n'avons pas de vision sur le coût de ce projet.*

*Aux vues de ce qui précède FO ÉNERGIE ET MINES émet un avis négatif.*

### **Avis de l'Organisme**

Négatif : FO – CGT - CFDT

Favorable : CFE CGC

Prochaine Délégation Spéciale : 15 février 2018

Prochain CCE GRDF : 15 mars 2018