

## ORDRE DU JOUR

### 1. CONSULTATION ANNUELLE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET SES CONSÉQUENCES À TRAVERS LE DOSSIER SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES PASSÉ EN CA DU 27 FÉVRIER 2018, LE DOSSIER PLAN EMPLOI 2018 – 2022 ET LES OGF 2019 – 2021

## DÉCLARATION LIMINAIRE FO

*Les mouvements de personnel récents et la violence qui a pu en résulter sont le triste constat d'un dialogue social totalement dégradé malgré les multiples alertes déposées par FO Énergie et Mines dans les multiples instances. La direction est à présent devant ses responsabilités et doit reconstruire un nouveau dialogue social équitable et soutenu avec l'ensemble de ces partenaires sociaux.*

*Le Directeur Général s'est engagé, nous citons « à mettre tout en œuvre pour que le dialogue reste ouvert et permette de faire évoluer les situations de blocage générées par certains collaborateurs. »*

*Monsieur le président, soyez attentif à la majorité dite silencieuse des agents non grévistes qui attendent de vous des avancées significatives pour l'augmentation de leur pouvoir d'achat et de la qualité de vie au travail dans le plus court délai.*

*N'oubliez pas, Monsieur le Président, que l'ensemble des agents de GRDF vous ont déjà démontré leurs capacités à s'adapter en toutes circonstances aux évolutions d'organisations et technologiques afin de garantir la pérennité et la productivité de notre entreprise.*

*Monsieur le Président, Force Ouvrière a présenté un cahier revendicatif sur la base de ses exigences en matière de salaires, d'emplois et de conditions de travail.*

*Monsieur le président confirmez-vous le fait que la Direction Nationale aurait adressé les directives suivantes auprès des Directeurs en région :*

■ *D'avoir une attention particulière sur les situations de bas salaire, situations individuelles en tension, au sein des jeunes embauchés, personnel féminin et personnel en situation de handicap avec à l'issue l'octroi de nouveaux NR en plus du contingent initial.*

■ *Examen immédiat de la situation des salariés travaillant sur des zones particulières avec des coûts élevés en matière de logement et/ou travaillant dans des zones sensibles.*

■ *Demande effectuée auprès des managers de prendre appui sur les repères des pratiques professionnelles, notamment des TIG, pour reclasser les salariés.*

■ *Application des accords dans leur intégralité (Astreinte, Handicap, Ega Pro...).*

■ *Dans les équipes en souffrance, amélioration des conditions de travail par l'embauche.*

■ *Alternants : Objectif visé 100 % d'embauche des Bac PRO GAZ.*

*Sur le Plan National, Monsieur le Président, FO GRDF a demandé dans son cahier revendicatif:*

■ *Le relèvement du taux Exécution/Maitrise à celui du collège Cadre concernant l'enveloppe globale des avancements aux choix.*

■ *Une RPM pour l'ensemble des agents de maitrise.*

■ *Le traitement séparé de la performance et de la disponibilité (conformément aux accords signés) afin de supprimer les vases communicants ayant pour effet de diminuer les variables et de fait, les placements défiscalisés.*

■ *La transparence dans la répartition des richesses en créant un GT spécifique afin de proposer une approche plus juste vis-à-vis de l'ensemble des acteurs de GRDF. Nous demandons une meilleure redistribution.*

■ *Revalorisation des bas salaires.*

■ *Augmentation de plus de 10 % du nominal de l'intéressement le passant de 2200 euros à 2450 euros et Intéressement et Participation (I + P) à 9 %.*

■ *Quelles mesures allez-vous prendre pour dédommager les salariés contraints de travailler sur un site délocalisé suite aux différents mouvements ?*

*Monsieur le président, nous tenons à vous réaffirmer dans cette instance l'ensemble des revendications adressées au directeur général dans notre lettre ouverte.*

*À ce jour, Monsieur le Président, certaines de nos revendications ont reçu un écho favorable et dans un souci d'écoute et d'apaisement FO GRDF reste à votre disposition pour échanger sur les revendications auxquelles à ce jour la direction n'a encore apporté réponses.*

En réponse à notre déclaration liminaire, Monsieur le Président a confirmé les orientations citées ci-dessus. Concernant à l'avenant de l'accord Intéressement, il y a des avancées par rapport aux demandes.

## **1. CONSULTATION ANNUELLE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET SES CONSÉQUENCES À TRAVERS LE DOSSIER SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES PASSÉ EN CA DU 27 FÉVRIER 2018, LE DOSSIER PLAN EMPLOI 2018 – 2022 ET LES OGF 2019 – 2021**

GRDF connaît actuellement une phase de développement de son parc de clients qui devrait se poursuivre jusqu'en 2020. Cette bonne performance, liée principalement à la conquête, s'explique par une part de marché élevée (permise notamment par la RT2012) et la bonne dynamique du marché de la construction.

Une régulation tarifaire stable et équilibrée et des efforts de productivité au-delà de l'objectif tarifaire permettront à l'entreprise, malgré les besoins de financement des nombreux projets (rénovation des SI, Gazpar, plan anti-endommagement, EOAI...) de verser environ 500 M€ par an à son actionnaire sur la période 2019-2021.

Les effets attendus d'une nouvelle réglementation thermique moins favorable au gaz à partir de 2022, combinés à la baisse continue des consommations unitaires (qui valorise les anciens clients par rapport aux nouveaux), feront de la défense du parc clients une priorité à moyen terme.

Si la prochaine PPE ne comporte apparemment pas d'enjeux majeurs pour GRDF, le scénario d'évolution du mix énergétique français à l'horizon 2050 étudié par le Ministère de la Transition énergétique laisse peu de place aux gaz verts.

■ Sous contrainte de neutralité carbone, il projette une consommation de gaz de 114 TWh (vs 480 actuellement) permise par une électrification des usages hors chauffage, notamment dans l'industrie.

■ Les raisons invoquées de ce manque de prise en compte des gaz verts sont le coût et le manque de maturité de certaines technologies comme la pyrogazéification et le power-to-gaz.

Il devient donc primordial pour GRDF de respecter son plan de développement du biométhane et d'accompagner la filière vers la baisse des coûts de production. Il lui reviendra en outre de participer à la crédibilisation de technologies de production de gaz décarboné qui ne sont pas encore dans leur phase d'industrialisation.

Le verdissement du gaz représentera un défi majeur pour GRDF dans les prochaines décennies en termes de gestion du réseau ; réseau qui nécessitera des investissements conséquents d'adaptation afin intégrer les productions décentralisées de gaz renouvelables.

La sécurité doit constituer la base du développement de l'entreprise, notamment dans le domaine des renouvelables. Le fait que la croissance des budgets d'investissements consacrés à la modernisation du réseau soit moins ambitieuse au par le passé doit donc inciter à la vigilance.

L'effectif de GRDF a connu une légère progression en 2017 à + 1,8 %, qui a profité principalement aux familles de métier Développement, Exploitation-maintenance et Ingénierie, ainsi qu'au collège cadre.

À 11 491 Parts Gaz, l'effectif de fin d'année reste, comme en 2016, en deçà des prévisions de l'ATRD 5, qui tablaient sur 150 PG supplémentaires. Pour mémoire, l'écart était de 172 PG en 2016. Le grèvement transitoire des effectifs qui devait permettre la mise en œuvre des projets de l'entreprise n'a donc pas vraiment eu lieu et l'effectif apparaît fin mars 2018 en retrait de 47 PG par rapport à fin 2017.

Les projections à fin 2022 tablent globalement sur un recul des effectifs de 2,9 % par rapport au niveau de fin 2017, soit - 336 PG, sous – tendues par des gains de productivité, l'essor des smart gas grids, le développement de la digitalisation et l'importance croissante de la relation-client. Cette évolution attendue des effectifs se décompose en deux phases :

■ Un retrait modéré de 0,9 % à horizon 2020 (- 109 PG) qui n'impacterait que quelques familles de métier, et principalement :

- Exploitation-maintenance, pour laquelle est prévu un retrait de 10 % soit - 133 PG sur la période. Si le projet Travaux Tiers peut expliquer une partie de

cette diminution (environ 60 %), les 40 % restants auraient pour origine des gains de productivité, sans que les contours en soient précisés, dans un contexte où le nombre de DIEM progresse, de même que le nombre de chantiers et où le nombre de stations de biométhane devrait très nettement augmenter à moyen terme.

– Support et Logistique qui comprend l'IT. Si pour cette dernière activité, une hausse forte des effectifs est attendue à horizon 2020 (+ 32 %, soit + 120 PG), une baisse sensible est anticipée sur les autres activités tertiaires à – 8 %, soit – 141 PG. Là aussi les projets USR et Maille 6 ne peuvent expliquer à eux seuls qu'une partie de la perte nette d'emplois projetée.

■ Un recul plus important sur les deux années suivantes, avec une baisse d'effectifs de 2 % soit 227 PG, qui toucherait toutes les familles de métier à l'exception de l'Acheminement et de Territoires et Concessions qui resteraient stables.

Pour faire face à l'ensemble de ces mouvements, mobilité, adaptation, redéploiement, reconversion sont les maîtres-mots du plan emploi et les projets de réorganisation s'additionnent. La question des conséquences de cet environnement instable et incertain pour les salariés mériterait également d'être abordée.

#### Avis FO

*Une régulation tarifaire stable combinée à des efforts de productivité au-delà de l'objectif tarifaire permettront à l'actionnaire, malgré les besoins de financement des nombreux projets (rénovation des SI, Gazpar, plan anti-endommagement, EOAI . . .) de ponctionner environ 500 M€ par an sur la période 2019-2021.*

*Nous nous inquiétons de la propension de l'entreprise à ne pas utiliser l'intégralité des ressources octroyées par le tarif. Cette politique de gains à court terme dans un contexte de hausse prévue des OPEX à l'horizon 2021 place l'entreprise dans la pire des postures pour négocier le prochain tarif. Ces ressources doivent plutôt accompagner le développement du biométhane, mais aussi des autres technologies non prises en compte dans les projections à long terme faites par les pouvoirs publics dans le cadre de leur stratégie bas carbone.*

*Les orientations stratégiques présentées ne sont pas créatrices d'emplois puisque le grément lié aux projets n'a jamais eu lieu et que les départs en inactivité ne sont même pas compensés. Ainsi, les projections à fin 2022 tablent globalement sur un recul des effectifs de 2,9 % par rapport au niveau de fin 2017. Ce recul n'est à aucun moment expliqué dans le plan emploi.*

*Nous considérons que l'opportunité consistant à profiter des départs pour réduire les effectifs n'est pas à la hauteur des défis qui se posent à GRDF.*

*Le scénario d'évolution du mix énergétique français à l'horizon 2050 étudié par le Ministère de la Transition énergétique laisse peu de place aux gaz verts.*

*Les raisons invoquées sont le coût et le manque de maturité de certaines technologies comme la pyrogazéification et le power-to-gaz. GRDF doit participer à la crédibilisation de scénarii alternatifs et y consacrer des ressources importantes tant sur le plan humain que financier plutôt que de servir généreusement le groupe en cash.*

*Le verdissement du gaz représentera un défi majeur pour GRDF dans les prochaines décennies en termes de gestion du réseau ; réseau qui nécessitera des investissements conséquents d'adaptation afin intégrer la production décentralisée de gaz renouvelables.*

*La sécurité doit constituer la base du développement de l'entreprise, notamment dans le domaine des renouvelables. Le verdissement du gaz doit donc être associé à un effort plus conséquent d'investissement dans le renouvellement des ouvrages. Le fait que la croissance des budgets d'investissements consacrés à la modernisation du réseau soit moins ambitieuse que par le passé laisse penser que l'entreprise n'est pas sur la bonne voie.*

*Il est par ailleurs surprenant qu'un document dit complémentaire aux orientations stratégiques ait été intégré à la BDES seulement six jours avant la fin de la consultation. Celui-ci mentionne notamment le dossier structurant PER 2019 présenté pour avis au CCE du 30 mai et pour lequel les élus ont adopté une résolution à l'unanimité contestant en particulier la demande d'avis avant le rendu d'avis sur les orientations stratégiques.*

*Cette manœuvre est déloyale et nous conforte dans l'idée que la consultation sur les orientations stratégiques tout comme celle sur PER 2019 n'ont pas été menées de bonne foi.*

*Pour ces motifs, FO émet un avis négatif sur les orientations stratégiques de GRDF telles qu'elles se dégagent des documents de consultation*

AVIS NÉGATIF : FO – CFE CGC