

## ORDRE DU JOUR

1. FONCTIONNEMENT DU CCE
2. PRESENTATION POUR INFORMATION PER 2019
3. PROJET DE DÉCISION UNILATÉRALE CONGES FIN DE CARRIÈRE dans le cadre de l'évolution des métiers supports et logistiques du Service Commun
4. REX SUR L'EXPÉRIMENTATION EPOD

## VOS CORRESPONDANTS FO :

Valérie LAPORTE (Titulaire CCE)  
François MOYNE (RS CCE)

## DÉCLARATION LIMINAIRE FO

Un proverbe chinois de 1876 dit : « Les pauvres enrichissent les riches par leur travail ; les riches ruinent les pauvres par leurs plaisirs. »

Malheureusement en 2018, les choses ne s'améliorent pas, bien au contraire !

Le mouvement global du capitalisme est au versement sans cesse plus important de dividendes actionnaires, au détriment de l'intéressement des salariés et de l'investissement.

Les remarques et les critiques pleuvent de partout. Des économistes, dont Patrick ARTUS, des patrons comme celui de BlackRock, 1<sup>er</sup> investisseur au monde et même Nicole NOTAT dénoncent l'attitude des actionnaires qui s'efforcent de préserver coûte que coûte dividendes et rendement du capital, et demandent aux salariés de porter sur leurs épaules une part croissante des risques économiques. Ceux qui détiennent du capital récoltent d'énormes bénéfices au détriment de beaucoup de personnes en France et dans le monde qui voient leurs revenus baisser et leurs systèmes de retraites menacés.

Dans cette course aux résultats de court terme, il n'est guère d'autre solution pour un dirigeant que de faire feu de tout bois, de rogner sur l'investissement et d'étrangler les salariés, les fournisseurs, les partenaires de toutes sortes, sans considération pour les dégâts occasionnés,

ENGIE n'y échappe pas ! Notre maison mère a enregistré un bénéfice record de 1,4 milliard d'euros et propose à ses actionnaires une hausse de... 7,1 % de leurs dividendes par rapport au montant offert il y a un an !

Et pour 2018, le Groupe vise un résultat net récurrent entre de 2,45 et 2,65 milliards d'euros. Les actionnaires se frottent déjà les mains.

GRDF a pleinement participé à cette réussite, mais comme dit la chanson « Pendant c'temps là » :

- Les salariés voient leur salaire augmenter de... 0,2 %.
- Une réduction drastique d'avancements au choix et de GF.
- Un intéressement à la baisse en moyenne de 580 €.
- Une participation aux bénéfices qui est passée de 961 € à 874 € suite à l'oubli malheureux de nos collègues des UCF !

Impossible de compenser selon la Direction, les actionnaires ne sont pas d'accord !

Monsieur le Directeur, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les actionnaires, ne sentez-vous pas monter la frustration, l'anxiété et une colère ?

À cela s'ajoute, dans le secteur du gaz, la remise en cause des tarifs réglementés qui sera inscrite dans la loi PACTE.

Les réseaux ne sont pas en reste : menaces récurrentes sur la distribution, attaques au plan européen contre le réseau

de transport, la privatisation de raccordements du transport et de la Distribution impactera la sécurité des ouvrages et des clients, le maintien des compétences des effectifs des équipes d'intervention, projets dans le stockage gaz...

Toutes ces choses que FO a combattues et continuera à combattre.

Et comme si tout cela ne suffisait pas, les Tarifs Réglementés de Vente de l'électricité sont contestés en justice par les concurrents suite à une action notamment d'Engie (dont l'État détient le tiers des droits de vote) et de l'ANODE (association dont le chef de file est Direct Energie, entreprise en passe d'être rachetée par le géant pétrolier Total).

Inutile de dire les impacts prévisibles de ce contentieux sur le Service Public, mais aussi pour les entreprises et ses salariés.

- Je suis EDF : mon emploi est supprimé, mon site ferme (-10 000 emplois en 5 ans).
- Je suis ENGIE : mon emploi est délocalisé à l'étranger et je dois former celui qui le reprend (-1500 emplois), mon emploi est supprimé pour mieux rémunérer les actionnaires.
- Je suis « distributeur » commun (ENEDIS et GRDF) : mon emploi est délocalisé après x réformes. Mon emploi est supprimé et externalisé (attaque sur les raccordements).

■ Je suis « transporteur » (GRTgaz et RTE) : que va devenir mon emploi quand la maison mère abandonnera les activités régulées au plus offrant ?

JUSQU'OU IREZ-VOUS ?

- Fin de la péréquation tarifaire garantissant l'équité de traitement ?
- Fin du Tarif Réglementé protégeant les citoyens de la volatilité des prix du marché boursier ?
- Fin des avantages en nature ?
- Fin de la cohésion des territoires ?
- Fin de l'indépendance énergétique ?
- Fin de la solidarité énergétique et de la cohésion des territoires ? Trop c'est trop !

C'est pourquoi FO Énergie et Mines veut faire de la journée du 22 mai 2018, une journée de défense du service public, du Statut du personnel des IEG et du pouvoir d'achat.

La délégation FO du CCE de GRDF terminera cette déclaration en s'adressant directement à vous toutes et tous, agents, qui par votre investissement et travail de qualité, permettez à nos entreprises d'aussi bien se porter ?

NE VOUS RESIGNEZ PAS !

## 1. FONCTIONNEMENT DU CCE

■ Approbation du PV de la séance du 15 mars 2018  
Approuvé à l'unanimité

■ Budget Prévisionnel 2018 du CCE de GRDF

Total des Dépenses : 1 029 700,00 € (Fonctionnements, Horaires expert, fournitures etc...)

Total des Recettes : 680 000,00 €

Résultat net : - 349 700,00 € qui seront pris sur les réserves du CCE

■ Résolution sur la participation du CCE de GRDF à la Fête de l'Humanité 2018.

FO ne participe pas au vote

Avis Favorable CGT – CFE CGC - SANS MANDAT.

■ Résolution pour expertise libre du CCE «Point d'information sur les conséquences des ordonnances pour le passage aux CSE et CSE Central»

Avis favorable : FO – CGT – CFE CGC – SANS MANDAT

## 2. PRESENTATION POUR INFORMATION PER 2019

**Constat de GRDF :** En France, les Territoires, en particulier les Métropoles et les Régions, prennent le leadership dans la définition des politiques et des stratégies locales en matière d'énergie, reprenant en main résolument leur destin énergétique. Ils agissent avec des visions et logiques décentralisées et de plus en plus intégrées avec les autres grandes problématiques des Territoires (mobilité, qualité de l'air, précarité).

Le Projet d'Entreprise en cours a identifié neuf chantiers clés parmi lesquels :

■ Comment réussir la 3<sup>e</sup> révolution gazière (gaz vert, mobilité, nouveaux usages, etc.)

■ Comment réussir la 3<sup>e</sup> révolution gazière (gaz vert, mobilité, nouveaux usages, etc.)

Cette évolution du découpage administratif des régions invite GRDF à caler son organisation régionale sur l'externe, pour faciliter les interactions sur la base d'un maillage plus cohérent et évitant ainsi aux entités régionales de traiter avec une multiplicité d'interlocuteurs institutionnels.

De plus, l'organisation régionale actuelle démontre une grande disparité de situations, les écarts entre régions sur le nombre de clients le développent et le nombre d'agents sont significatifs.

**Situation Actuelle :**

- 8 Directions Réseaux et 8 Directions Clients Territoires (DCT).
- 15 DIEM (Délégués Ingénierie Exploitation Maintenance)
- 24 BEX

**Situation PER 2019 :** Faire évoluer le découpage de 8 régions à 6 régions, chacune d'entre elles comprenant un nombre entier de régions administratives.

**Périmètre Futures Régions :** EST BOURGOGNE – NORD-OUEST – ILE DE FRANCE – RHÔNE-ALPE MEDITERRANEE – LARO SUD OUEST – OUEST

Disparition des Régions Méditerranée et Centre.

Ce passage à 6 régions créant des zones plus importantes et, afin de maintenir une proximité managériale, GRDF souhaite renforcer le nombre de DIEM et les passer de 15 à 18.

**Principes généraux :** Le projet présenté repose sur plusieurs principes directeurs :

- Passage de 8 à 6 entités régionales, chacune couvrant un nombre entier de régions administratives,

- Création de 3 DIEM supplémentaires (dont les sièges seront Orléans, Poitiers et Bayonne).

- Maintien du principe de dualité existante (Réseaux et Clients territoires) sur un même territoire,

- Ajustement de la structure des futures entités régionales, sans impact sur l'activité et l'organisation des équipes des structures de base. Les seuls impacts concerneront le niveau de direction des entités (CODIR), les fonctions supports associées et certains Chefs d'agence,

- Transfert des salariés en équipe constituée, n'impactant pas le lieu de travail,

Une réflexion est en cours sur le rattachement des AI, ZE-PIG et BEX suivants, dont les périmètres couvrent actuellement des zones au carrefour de plusieurs futures régions

- La zone des communes de la ZEPIG de Bressuire, située sur le territoire de la région Pays de Loire, ainsi que Poitou-Charentes,

- Le département de la Creuse,

- La zone des communes de la ZEPIG d'Arles, située sur les territoires de la région PACA,

■ Les BEX suivants : Mulhouse, Metz, Bourgogne, Poitou-Charentes, Auvergne Limousin.  
Le BEX de Mulhouse couvre actuellement un territoire réparti entre deux futures

■ DIEM (DIEM Est 4 Frontières et DIEM Bourgogne Franche-Comté) et deux régions administratives, le sud de l'Alsace (Région Grand Est) et la Franche-Comté (Région Bourgogne – Franche-Comté).

La reprise de ces zones par, respectivement, le BEX de Metz et le BEX de Bourgogne fera l'objet d'une étude dans le cadre de la consultation en région (conduite du changement et adaptation des effectifs de ces deux BEX).

Conséquences du projet :

■ Environ 2 % des effectifs des 8 régions de GRDF seront potentiellement impactés, principalement les membres de CODIR, chefs d'agence et fonctions supports en régions.

■ Conséquences sur le SI avec un «reparamétrage» informatique permettant d'assurer le bon interfaçage entre les différents outils existants.

#### Conséquences financières :

	2018	2019
Mise à jour paramétrage SI	5,5 M€	1,5 M€
Ressources projet national et en régions	1,5 M€	0,5 M€
Gestion des déséquilibres de ressources (anticipation de grèvement, formation)	1,8 M€	1,2 M€

**Modalités de mise en œuvre :**

- Passage en CCE pour information le 17 mai et pour avis le 30 mai 2018
- Déclinaison en Région : Chacune des régions concernées, sur la base de la décision du Directeur Général prise à l'issue du CCE et des principes directeurs définis par le présent dossier CCE, informera ou consultera les instances régionales.
- Pour les régions disparaissant, à savoir les régions Centre et Méditerranée, la procédure prendra la forme d'une information du CE DR-DCT Méditerranée et CE DR-DCT Centre.

**L'accompagnement social du projet :**

Tous les salariés concernés, ont été ou seront reçus par les Directeurs Exécutifs et/ou les DRHM et/ou des membres de Codir pour que leur soient présentés les grands principes d'évolution. Ils ont ainsi été informés de l'impact possible de cette évolution sur leur emploi.

Le gréement des emplois s'effectuera dans la transparence et le respect des prérogatives des IRP et de la CSP compétente.

Ainsi, avant toute proposition d'affectation dans un emploi, les salariés concernés bénéficieront d'une information sur l'évolution de l'organisation et ses impacts sur leur emploi. Elle sera suivie d'entretiens individuels conduits conformément à l'accord du 23 juillet 2010, permettant de prendre en compte la situation de chacun et de faciliter la recherche d'une intégration réussie dans la nouvelle organisation.

Dans la mesure du possible, les contraintes et les souhaits exprimés par le salarié

au cours des entretiens individuels seront pris en compte. Les souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique seront étudiés.

Le gréement des emplois sera assuré selon les modalités suivantes :

- Mutation d'office avec accord du salarié,
- Publication d'emploi.

Les salariés qui ne seraient pas intégrés dans un emploi de la nouvelle organisation se verront confier une mission au sein de leur région, correspondant à leur domaine de compétence en attendant une proposition d'affectation sur un poste défini.

La possibilité de déconcentrer des activités « nationales » en région, en cours d'étude dans le cadre de l'actualisation du projet d'Entreprise, sera aussi une piste examinée, soit pour contribuer à des projets soit pour des activités récurrentes.

#### **Formation et Professionnalisation :**

Des déséquilibres pourront apparaître entre les ressources disponibles et mobilisables sur un métier, sur un territoire, et la charge d'activité à assumer, sur ce territoire, dans ce métier.

De façon transitoire, des prestations interrégionales seront organisées.

De plus, les salariés impactés par une suppression de leur poste (membres de Codir, chefs d'agence, quelques autres situations ou fonctions support) et missionnés au sein de leur région pourront bénéficier, à leur demande, d'un accompagnement spécifique (formation qualifiante notamment).

Ces formations complémentaires pourront être sollicitées par le salarié dans le cadre d'un entretien d'évolution professionnelle avec l'équipe de la Gestion des Carrières de GRDF.

Ces formations feront l'objet d'un suivi national particulier.

#### **Conséquences sur la représentation des salariés :**

##### **■ Impact sur les IRP**

Seuls les Comités d'Établissement de Centre et de Méditerranée seront directement impactés par le projet d'évolution des régions et disparaîtront.

Toutes les autres instances existantes (CE, Délégués du personnel, CHSCT) sont maintenues et réparties dans le périmètre des 6 nouvelles régions.

Les salariés resteront couverts et gérés par leur CSP actuelle (à savoir la CSP dont ils dépendaient avant la mise en place des nouvelles régions), et ce malgré les transferts.

#### **Conséquences sur les accords collectifs existants**

Le transfert des agents des 8 régions aux 6 régions se fera en équipe constituée. Cependant, il est prévu jusqu'aux prochaines élections :

**Accords locaux temps de travail :** les transferts en équipes constituées n'impliquent aucun changement des modalités de temps de travail applicables à l'équipe (modèle d'ATT, horaire).



Ainsi, les équipes transférées dans l'une des nouvelles régions continueront de se voir appliquer les modalités de temps de travail issues de leur précédente région d'appartenance.

**Accord locaux relatifs au décompte hebdomadaire de la durée de travail :** les salariés resteront couverts par l'accord local de leur précédente région d'appartenance, ainsi le décompte hebdomadaire de la durée du travail continuera de se faire sur la semaine calendaire.

**Accords locaux relatifs à la durée maximale quotidienne de travail :** les catégories de salariés concernés par la dérogation à la durée maximale de par leur emploi ou leur activité (tenue de l'astreinte et travaux en charge), resteront couvertes par la dérogation de 10 à 12 h prévue par l'accord local de leur précédente région d'appartenance.

**Accords locaux relatifs à l'organisation de l'astreinte :** compte tenu du transfert en équipe constituée, les salariés resteront couverts par les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'astreinte (organisation des roulements, pilotage de l'activité, etc.), définies par l'accord local de leur précédente région d'appartenance

Dans un second temps, des négociations seront menées dans chaque Unité à l'issue des élections professionnelles de novembre 2019.

**Médecin du Travail :** Les salarié(e)s seront intégré(e)s au SST de leur nouvelle région d'appartenance tout en conservant leur Médecin du Travail actuel. Le contrat de travail de chaque Médecin du Travail sera adapté en conséquence.  
Déclaration FO

Ce projet de 39 pages que vous nous présentez pour information dans un premier temps, pose le cadre de cette réorganisation structurelle importante de GRDF et argumente de manière significative votre volonté de nous prouver le bien-fondé d'une telle décision.

Mais à quel moment répondez-vous aux interrogations des salariés ?

- Quels sont les dysfonctionnements actuels qui amènent à repenser une nouvelle organisation ?
- En quoi cette nouvelle organisation y répond-elle ?
- Comment se contenter de 3 lignes prévisionnelles pour expliquer un coût de 12 millions d'euros ?
- Vous nous parlez de PCE, de Nombre d'interventions, de répartitions d'agents, Quid du parc patrimonial des ouvrages ? De notre patrimoine industriel...

■ Vous nous parlez de transition énergétique pour la croissance verte, de réussir la 3<sup>e</sup> révolution gazière, et vous n'évoquez même pas le rattachement à la DCT de la DPI, qui, comme nous le voyons tous les jours, a une relation forte avec la DEV (DSP, marché d'affaires et GNV), ainsi que le bio méthane. Les sollicitations et partages entre DCT, BERG et MOAD en amont des décisions d'investissements de la MOAD sont quotidiens. Rajoutez à cela la relation avec le concédant, la cartographie et la bascule DPI/DCT prend tout son sens pour le développement du gaz vert.

■ Vous parlez d'organisation « globalement sans impact », de transfert en équipe constituée, d'environ 2 % de salariés impactés, codir, chefs d'agence, fonctions support et quelques autres situations... Que d'incertitudes, que de formulations vagues, est-ce votre vision de la transparence opaque ?

Vous affirmez que le but de cette réorganisation n'est en rien lié avec le fameux gain de productivité... Pourquoi demander à certains manAgers de trouver eux-mêmes un point de chute dans les IEG ou ailleurs ? Est-ce votre manière de concilier le parcours pro et la Qvt dans ce dossier ?

Au contraire FO énergies et mines considère que dans le cadre de cette réforme, les membres de Codir auront des responsabilités grandissantes. Nous demandons à ce que des emplois de cadre supérieur soient créés en lieu et place de plage A, ce qui permettrait à cette population de cadre

de direction d'avoir d'éventuelles perspectives d'évolution de carrière dans une entreprise où la pyramide des emplois de haut niveau se réduit fortement.

Ainsi en plus des directeurs adjoints/délégués, nous proposons que soient positionnés en plage U, a minima les emplois suivants :

■ Le DPI, vu les enjeux stratégiques, de la contribution à l'avenir et bien évidemment le Bio Méthane.

■ Les directeurs territoriaux des régions administratives actuelles qui auront à porter l'entreprise au plus haut niveau régional vis-à-vis de l'externe.

FO énergie et mines accompagne et soutient dans leur parcours professionnel tous les agents, du technicien d'exploitation au directeur d'unité et veille à ce que GRDF puisse leur offrir des perspectives d'évolution de carrière. Cette reconnaissance managériale est essentielle et contribue à ce que quotidiennement les femmes et les hommes qui composent GRDF soient fiers de leur travail et contribuent à la bonne marche de l'entreprise.

Nous ne donnerons pas d'avis sur ce projet au prochain CCE sans données complémentaires et si vous ne preniez pas en compte nos propositions, reflétant la volonté des agents impactés par votre réorganisation.

### **3. PROJET DE DÉCISION UNILATÉRALE CONGES FIN DE CARRIÈRE dans le cadre de l'évolution des métiers supports et logistiques du Service Commun**

GRDF met en place, dans le cadre de l'évolution des métiers supports et logistiques du Service Commun, des dispositifs visant à favoriser le redéploiement ou la reconversion des salariés.

En complément, un dispositif temporaire de congé de fin de carrière (CFC) est proposé aux salariés volontaires qui remplissent les conditions d'éligibilité définies dans la présente décision. 42 Agents devraient être impactés.

Ci-joint en annexe le projet de la DUE.

Pas d'avis : FO – CFECGC

Avis négatif : CGT

#### **DÉCLARATION FO**

C'est avec surprise que nous avons vu porté +sur l'ordre du jour du CCE GRDF, une demande d'avis pour un projet de Décision Unilatérale Congés Fin de Carrière dans le cadre de l'évolution des métiers supports et logistiques du Service Commun.

En effet, si le doute sur l'usage du mot « unilatérale » nous a traversé, notre dictionnaire nous a bien confirmé que l'acte unilatéral par opposition à l'acte ou à la convention bilatérale, qualifie un engagement dont celui qui le prend n'attend de quiconque aucune prestation corrélative.

La délégation FO Energie et Mines réitère ses revendications :

- Présenter ce projet lors de la Délégation Spéciale du 15 juin prochain. En effet, comme indiqué dans votre titre, ce document concerne l'évolution des métiers supports et logistiques du Service Commun

- D'ouvrir les dispositions de ce CFC à l'ensemble des salariés des USR et non uniquement aux agents dont les sites sont détaillés en annexe. Nous vous rappelons qu'il peut y avoir des situations particulières sur d'autres sites, y compris des sites dits « pérennes ». De plus, le départ en CFC d'un salarié d'un site pérenne, pourrait ouvrir une opportunité à un salarié impacté par votre réforme. Nous trouvons cette DUE discriminatoire.

- D'appliquer, au CFC GRDF présenté ce jour, l'intégralité des mesures que notre maison mère ENGIE applique permettant ainsi aux agents de conserver l'ensemble de leurs droits.

Nous vous rappelons que FO ÉNERGIE ET MINES a toujours indiqué ne pas être cogestionnaire. De ce fait, nous n'émettrons pas d'avis.

#### 4. REX SUR L'EXPÉRIMENTATION EPOD

Le projet vise à reprendre la totalité des fonctionnalités présentes dans PICTREL et à améliorer des aléas du jour.

Selon la Direction, l'expérimentation « Sortie de PICTREL » menée sur l'AI et l'APPI de Nice s'est bien déroulée. Elle a permis de valider le bon fonctionnement global de la nouvelle chaîne et, comme cela était attendu d'une expérimentation, d'identifier les améliorations à apporter tant sur la solution (anomalies à corriger, besoins complémentaires) que sur le dispositif de déploiement en vue des phases suivantes de pilote et de généralisation. Le déploiement du projet de sortie Pictrel est donc lancé.

Pour la délégation FO, ce rex paraît très positif, mais la confiance n'excluant pas le contrôle, aussi, nous invitons tous les salariés à se rapprocher de nos représentants pour nous remonter toutes les difficultés rencontrées.

**PROCHAIN CCE GRDF 30/05/2018**