

La séance du CCE de GRDF s'est déroulée au siège de GRDF, 6 Rue Condorcet 75009 Paris.
Président de séance: **Patrick BONNEAU**.

Ordre du jour :

- 1- Information au titre de la Consultation annuelle sur les Orientations stratégiques de GRDF. Examen des réponses apportées au CCE suite à interpellation du CA.
- 2- Information au titre de la Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF
 - a – BLOC 1 – Diversité, égalité professionnelle et handicap

**La CGT fait une déclaration et quitte la séance !
Surprise !!! Les délégations CFE-CGC, FO et CFDT restent !
Comprendra qui pourra !**

Composition de la délégation CGT au CCE GRDF du 19 octobre 2017

Thierry JOURNET – Frédéric SCHEERLINCK – Lionel DAYET - Didier CHABARD (RS).

La CGT a décidé de déployer ses membres élus dans les CCE de GRDF et d'ENEDIS dans leurs syndicats, partout en France, pour contribuer à faire de la journée d'action de ce 19 octobre une réussite.

La CGT considère que les orientations politiques du Gouvernement MACRON obligent les salariés à réagir vivement et à inscrire leur action dans la durée en recherchant la plus large convergence des luttes.

Il est maintenant évident pour tous que le Gouvernement amplifie les politiques d'austérité menées ces dernières années et vise une destruction du droit du travail, répondant ainsi favorablement aux injonctions du grand patronat.

Cette politique va fragiliser l'ensemble du salariat et faire encore croître la précarité et la pauvreté.

Les salariés de GRDF et d'ENEDIS seront aussi touchés par les décisions du Gouvernement, directement et au travers de leurs familles. Chacun peut apprécier le monde effrayant pour ses enfants concocté par la petite oligarchie qui tient le Pouvoir. La brutalité sociale et l'arbitraire seront érigés en norme pour le plus grand nombre.

Les entreprises des IEG comptent bien utiliser tous les outils que mettra le gouvernement à leur disposition pour raboter les droits et le statut des agents, en particulier en développant les contrats CDD et CDI hors statut ou en limitant aux maximum la capacité d'intervention des représentants du personnel.

Dis maman, à quoi ça sert une organisation syndicale de salariés ?

Ça sert à défendre les intérêts des salariés auprès des patrons.

Tout simplement pour aller défendre les salariés devant les patrons réunis à la CPB.

Ben, alors pourquoi la CGT est partie ?



Dernière minute

Grâce à la mobilisation de ce jour autour de la CPB* à l'initiative de la seule CGT, nous avons contribué à l'ouverture et la prise en compte de réelles négociations sur les moyens bénévoles et droits familiaux sur les bases revendicatives des salariés. Cette action a été saluée par la sortie prématurée de l'ensemble des délégations syndicales de la CPB...pendant que leurs représentants respectifs continuaient à siéger avec le patronat au CCE de GRDF...Comprendra qui pourra...!!!

*organisme de négociations paritaire des 170 entreprises de la Branche des Industries Électriques & Gazières.





Les plans sociaux sont eux déjà à l'ordre du jour dans des entreprises du champ de l'énergie, sous le vocable pudibond de plans de sauvegarde de l'emploi.

La lutte des classes existe bien, et elle est réactivée de manière brutale par un Président qui a décidé de favoriser les riches en faisant payer le peuple.

Personne ne peut rester spectateur devant une telle situation et chacun est sommé de choisir son camp.

Nous ne pouvons donc que regretter le choix des autres organisations syndicales représentées à GRDF et ENEDIS de ne pas s'associer à cette journée d'action.

Pour la CGT, aucun calcul, aucun choix ne devrait être de mise quand l'intérêt général est en jeu... Gageons que les adhérents et sympathisants de ces organisations et au-delà, l'ensemble des salariés sachent y réfléchir et peser sur les décisions. Pour la CGT, il n'y a pas d'alternative crédible : soit ils sont complices et adhèrent aux thèses du Gouvernement et du MEDEF, soit ils luttent... C'est une grave responsabilité que chacun doit assumer.

Pas d'ambiguïté par contre côté employeurs des IEG ! Cela fait longtemps qu'ils cotisent au MEDEF et en partage les orientations idéologiques... Le soutien manifeste de GRDF et d'ENEDIS apparaît au grand jour au travers de leur communication sur la Loi travail.

Cette propagande est indigne de la neutralité politique qui devrait être la norme dans des entreprises de service public. Mais elle a au moins le mérite d'identifier les dirigeants de GRDF et d'ENEDIS aux ordres du Pouvoir et adversaires affirmés de leur propre corps social.

C'est pour ces raisons que les délégations CGT des CCE de GRDF et d'ENEDIS ont décidé de ne pas siéger en CCE, et ont, y compris manifesté leur refus de tenir des réunions de portée nationale un jour d'action confédérale en ne donnant pas mandat aux secrétaires des deux CCE pour signer les ordres du jour des deux organismes.

Nos motivations politiques nous entraînent à exiger à la fois, le retrait des ordonnances MACRON et à militer pour une autre politique de redistribution des richesses dans nos entreprises.

Ces deux éléments sont liés : la vie quotidienne des salariés, qu'il s'agisse de l'organisation du travail ou de leur rémunération, n'est que la traduction concrète des décisions de politique générale.

L'ancrage de la lutte sur la base de nos revendications propres, et en l'occurrence sur les salaires et le pouvoir d'achat, est donc pleinement contributif d'un mouvement de portée générale.

Cette exigence salariale est en outre justifiée par la situation dans nos deux entreprises où le partage de la valeur ajoutée créée par le travail des salariés se fait de plus en plus à leur détriment.

En effet, alors que les bénéfices et les remontées de dividendes progressent chaque année, GRDF et ENEDIS font pression sur les salaires, à l'exception notable de ceux de nos dirigeants qui aiment à appliquer leurs belles théories, d'abord sur les autres.

L'année dernière la Branche des IEG a imposé cyniquement 0% d'augmentation et provoqué un mouvement social d'ampleur à GRDF et ENEDIS.

Cette année, ce sera pire si on ne fait rien puisqu'elle entend organiser une baisse du pouvoir d'achat de 2,5%, soit l'équivalent d'un NR en moins pour chacun-e !

Alors que vont bientôt démarrer les négociations salariales annuelles, la capacité de résistance des salariés de GRDF et d'ENEDIS va devoir s'affirmer comme jamais pour imposer non seulement la compensation de la hausse de la CSG ou de la fiscalisation des frais de déplacement, mais surtout, des hausses de salaires en rapport avec l'excellente situation financière des distributeurs.

Il en va de même concernant les négociations sur les mesures bénévoles.

Alors qu'une nouvelle CPB se tient, ce jour même, la FNME CGT réaffirme ses revendications portées lors de la bilatérale du vendredi 13 Octobre dernier et dénonce les propositions inacceptables des employeurs ne permettant plus le bon fonctionnement des CMCAS et Slvies.

Car, si les employeurs nous ont indiqué vouloir aboutir à la signature d'un accord dans l'esprit de l'accompagnement des évolutions de gestion des organismes des activités sociales, pour la FNME CGT, la négociation ne peut faire l'objet d'un chantage aux évolutions des organisations et de la gestion de nos activités sociales.

Pour la FNME CGT, les employeurs peuvent encore faire évoluer leurs propositions sur les moyens bénévoles. C'est en ce sens que la FNME CGT appelle ses syndicats pour que, ce 19 octobre 2017, le rapport de force pèse sur les négociations et contraigne les employeurs à continuer la négociation.

Dans ce contexte, il serait donc illusoire de choisir entre l'action dans nos entreprises ou sur le terrain national. Il serait inefficace de se concentrer sur un terrain en abandonnant l'autre à nos adversaires.

C'est pourquoi, la CGT est déterminée à mener de front la lutte sur tous les champs de bataille, dans la rue et dans l'entreprise pour préserver les droits fondamentaux des salariés et faire aboutir leurs légitimes revendications.

[lire notre déclaration](#)





1- Ce que la CGT aurait porté si elle avait siégé : réponses du Conseil d'Administration aux 6 questions du CCE sur les orientations stratégiques (pour information)

▪ Pourquoi GRDF a emprunté 500 Millions d'Euros à ENGIE Finances SA (pas question d'aller voir une banque) pour remonter 738 Millions d'Euros en une seule fois au Groupe ENGIE en 2017 ?

La réponse du CA consiste à dire que c'est pour respecter le taux d'endettement / capitaux, aussi appelé Gearing dans les milieux financiers.

Cet indicateur n'a d'intérêt que pour les entreprises cotées en bourse, ce qui n'est pas le cas de GRDF (seul ENGIE y est). En fait, c'est un prétexte convenu avec la CRE pour organiser le captage des finances de GRDF au service des dividendes du Groupe. Toutes les entreprises régulées (GRT Gaz – Elengy – Storengy,...) sont particulièrement mises en contrainte puisque ce sont elles qui assurent une grande partie du résultat financier d'ENGIE. La réponse apportée n'est pas acceptable puisque cette somme empruntée représente près de 1,5 fois le montant des investissements annuels en termes de sécurité industrielle dans le réseau de gaz. Ce sont des sommes colossales qui pourraient permettre de renouveler plus rapidement les plus vieux réseaux MPB en acier ou en cuivre et surtout, les branchements associés notamment avec détente intérieure qui, pour certains d'entre eux, ont plus de 50 ans... **C'est incompréhensible qu'une partie de cet emprunt ne puisse servir à sécuriser le réseau. GRDF a la capacité d'emprunter beaucoup d'argent, mais uniquement pour les actionnaires. Espérons que le réseau va tenir le coup en attendant...! Mais en cas d'accident dramatique ou répétitif, GRDF sera seul au banc des accusés, Engie sera absent.**

▪ Pourquoi un SNB à 0% alors que les ressources de GRDF prévoyaient 0,75% de l'inflation, soit, à minima, 0,17% de SNB... ?

Le CA nous répond que cela ne rentre pas dans son champ de compétence, que c'est à la Branche de décider... blabla, blabla, blabla,...

De manière générale, l'évolution des salaires fixes en 2017 serait de 2,15%, la situation de l'énergie reste tendue, et les entreprises doivent maîtriser les charges et intégrer la baisse du chiffre d'affaires, etc.

Seulement voilà, ces arguments ne s'appliquent pas à tout le monde, notamment aux plus hauts salaires et en particulier aux 10 plus importants qui ont vu leurs rémunérations globales presque doubler en 3 ans et augmenter de 25% entre 2015 et 2016. Circulez, y a rien à voir !

▪ Les 4 autres questions touchaient à :

✓ La baisse des effectifs en part gaz de 337 emplois : Le CA juge en ligne et l'explique par une année 2016 particulière à cause d'un pic de départs en retraite. La trajectoire des effectifs à la baisse n'est pas cohérente avec les attendus du plan emploi.

✓ Quels moyens pour favoriser la filière bio-méthane ? : GRDF s'en remet à l'Etat afin de favoriser cette filière qui se développe.

✓ Quels moyens pour développer le GNV qui ne suffira sans doute pas à compenser la baisse des consommations ? GRDF considère que c'est un des leviers de croissance au côté de la fidélisation de nouveaux clients et de l'extension des usages mais aussi du lobbying en faveur du gaz naturel et de l'injection de bio gaz dans le réseau.

✓ Pourquoi ne retrouve-t-on pas les conséquences directes des 12 engagements stratégiques en termes d'emplois et de compétences ? La Direction répond que le plan emploi a été validé par le CA au travers d'un volume d'emplois global.

Les réponses adoptées par le Conseil d'Administration de GRDF ne nous conviennent pas et cela est partagé par les trois administrateurs salariés du CA (CGT – CFE – CFDT).

2- Ce que la CGT aurait porté si elle avait siégé sur la politique sociale de GRDF – diversité, égalité professionnelle, handicap (pour information)

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur et notamment l'interdiction des discriminations à l'embauche et l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière.





Le bilan social 2016 de GRDF fait apparaître un nouveau retrait de l'effectif statutaire et une hausse régulière de la part des femmes dans l'effectif. Toutefois nous constatons des différences marquées selon les collèges. Si l'on s'intéresse aux différences en fonction du statut, force est de constater que la population des « non statutaires » est beaucoup plus féminisée que celle des statutaires.

Un taux de féminisation au sein des collèges qui diffère selon les régions.

Globalement, les indicateurs démontrent que les femmes qui représentent 25 % de l'effectif statutaire de l'entreprise, représentent 54 % chez les intérimaires et 40 % dans les entreprises prestataires. Pour la délégation CGT, l'emploi de ce personnel hors statut s'apparente à une précarisation des emplois féminins à GRDF. A noter que le personnel féminin représente également 35 % des salariés en situation de handicap.

La pyramide des âges de GRDF met en exergue une baisse chez les salariés de moins de 25 ans, 594 (en part gaz) à fin 2016 contre 773 à fin 2012, ce qui, pour la CGT est un risque pour l'avenir.

Le taux de féminisation au sein de la population de cadres dirigeants est particulièrement faible (13 %) et en retrait par rapport aux deux années précédentes.

On constate un net recul de la féminisation dans les recrutements en 2016. Globalement la part des femmes dans les recrutements en 2016 (23,7 %) est inférieure à celle des femmes dans l'entreprise (25,2 %). A l'exception des Ressources Humaines, le nombre de femmes diminue dans les principales familles professionnelles de GRDF, y compris dans les 3 familles cœur de métier qui doivent, conformément à l'accord, faire l'objet d'une attention particulière.

Si l'on constate des promotions entrantes d'alternants toujours plus féminisées, la part des alternantes dans les familles cœur de métier, elle, régresse. Les alternantes embauchées en fin de cursus représentent 28% des embauches « alternants », ceci malgré l'augmentation du volume des embauches.

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 proportionnellement beaucoup plus des contrats pro, CIF et CPF.

Les rémunérations moyennes qui intègrent à la fois l'ancienneté, la majoration résidentielle et les rémunérations complémentaires montre que les hommes sont, dans tous les cas, plus payés que les femmes et ce, quel que soit le collège et la position. Cette situation étant expliquée par l'entreprise par une plus faible ancienneté du personnel féminin...

En ce qui concerne les parcours professionnels du personnel féminin, leur évolution est plus lente dans le collège maîtrise où les femmes restent plus longtemps dans le même GF, a contrario du collège cadre où leur situation est plus favorable dans le passage en GF supérieur.

S'il n'y a pas de réelle différence au niveau des avancements au choix entre les hommes et les femmes en 2016, un point de vigilance sur les retours de congés maternité et adoption doit être renforcé.

Pour la délégation CGT du CCE de GRDF, l'entreprise est loin de respecter la loi en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Pour mémoire, des sanctions civiles et pénales sont prévues en cas de non-respect de l'égalité femme / homme dans l'entreprise.

la déclaration que nous aurions lue



prochain CCE de GRDF le 21 décembre 2017

**Délégation Spéciale des CCE ENEDIS et GRDF
le 16 novembre 2017**

