

Titulaire au CCE : Patrick MOUTTE

Suppléant : Sylvie Thomas

RS au CCE : Bernard GEGOUT

Ordre du jour :

- 1 **Fonctionnement du CCE**
 Approbation du procès verbal du 6 juillet 2011
- 2 **Rex sur la démarche performance (pour information) – intervention en séance de Marie Chantal MOREIRA - BESSA**
- 3 **Observatoire social (pour information), ce dossier sera examiné lors d'un prochain CCE.**
- 4 **Projet note PGE (pour avis), ce dossier est reporté au 15 décembre 2011.**
- 5 **Rapport d'ensemble (pour information) – intervention en séance de Vincent GAILHAGUET.**

1. Fonctionnement du CCE - Approbation du procès verbal du 06/07/2011

Les Représentants du Personnel adoptent le PV à l'unanimité.

2. Rex sur la démarche performance (pour information)

La Direction rappelle les raisons qui ont conduit GrDF à la mise en place du projet performance. Elle précise que cette démarche se fait également en commun avec eRDF. Cette démarche s'est réalisée en 9 vagues sur la période de Septembre 2008 à Juillet 2011.

Une grande partie des marges dégagées a été réinvestie pour les clients, le réseau, les agents.

En s'appuyant sur les marges de manœuvre dégagées, ce sont donc sept axes sur lesquels GrDF a progressé. En voici quelques exemples :

- La satisfaction des clients,
- La qualité, les délais,
- Le temps utile en valeur client (fluidité des processus clients),
- La sécurité industrielle,
- L'implication des managers dans la gestion de la performance,
- La mobilisation des agents,
- Les coûts.

Les marges de manœuvre gagnées ont permis d'accroître les activités améliorant la sécurité industrielle : repérage des robinets, VPE, recherche de fuite,....

A la suite de cette présentation, nous avons fait la déclaration suivante :

**Déclaration FO sur le Projet Performance
au CCE du 6 octobre 2011**

Vous nous présentez pour information un REX général de la Démarche Performance. Comme nous vous l'avions déjà exprimé dans cet organisme, FO Energie et Mines est résolument pour la recherche de la Performance.

Dans cette démarche, ce REX met en évidence les sept axes sur lesquels GrDF a progressé dans des niches de productivité. Sur le fond FO Energie et Mines ne condamne pas la recherche de productivité, quand celle-ci contribue à :

- *l'amélioration des processus,*
- *de l'environnement,*
- *des conditions de travail,*
- *de la satisfaction du client,*
- *dans le respect de nos obligations de Service Public.*

Nous tenons également à réaffirmer que dans tout projet, afin de fédérer le personnel (ce qui n'est toujours pas le cas actuellement) FO demande que GrDF mette en pratique un accompagnement RH à la hauteur de ses engagements dans ce qu'elle appelle « projet entreprendre pour réussir ».

FO Energie et Mines considère que les erreurs de stratégie, les mutualisations à outrance et les externalisations de certaines de nos activités sont incompatibles avec la Démarche Performance.

A l'issue de chaque chantier, une évaluation doit être conduite et un retour d'information doit être fait systématiquement auprès de chacun des consultants, par les pilotes régionaux. Chaque consultant doit bénéficier de l'entretien trimestriel, avec son hiérarchique comme défini par le projet. La communication interne étant fortement critiquée, l'information via la messagerie interne est perçue comme notoirement insuffisante.

Les résultats de la démarche sont fortement liés à la qualité du management local. Les réunions à l'initiative de l'encadrant, lorsqu'il y en a, sont vivement appréciées, notamment les réunions de prise de travail, aujourd'hui compromises dans leur principe.

3. Rapport d'ensemble (pour information)

La Direction présente les différents éléments de la rémunération perçus par les salariés statutaires présents tout au long de l'année 2010.

Les salaires annuels moyens de chaque collègue ont été calculés à partir de la situation de chaque salarié à fin décembre 2010.

Par contre, le rapport d'ensemble ne permet pas de mesurer l'évolution des salaires d'une année sur l'autre. En effet, les mouvements d'effectifs impactent fortement le niveau moyen de rémunération : les salariés nouvellement embauchés sont généralement rémunérés à un niveau inférieur à ceux partant en retraite (effet de noria / effet échelon d'ancienneté).

Depuis la création de la filiale, le nombre d'embauches est relativement élevé à GrDF.

Pour cette raison, il a été établi une analyse de l'évolution des salaires fixes sur 5 ans en ne prenant en compte que les salariés présents en continu de 2006 à 2010.

Nous avons fait la déclaration suivante à l'issue de la présentation de ce dossier :

Déclaration FO sur le RAPPORT D'ENSEMBLE RÉMUNÉRATIONS 2010

Ce rapport d'ensemble des rémunérations 2010 est exhaustif, mais il ne nous permet pas de mesurer l'évolution de salaire d'une année sur l'autre.

Il présente différents éléments de rémunération antérieure à la création de la filiale GrDF, ce qui nous surprend !

L'évolution des salaires en 2010 fait apparaître 3,95 % en moyenne d'évolution salariale en comparaison à une inflation de 1,5%. Si nous prenons en référence le document présenté il y a quelques temps dans cet organisme et appelé « LA RÉMUNÉRATION GLOBALE », nous nous apercevons que 45 % des salariés n'ont pas bénéficié en 2010 de mesures managériales (soit près de 1 salarié sur 2) et sont loin des 3,95 % annoncés.

FO ne se satisfait pas que 45 % des salariés de GrDF soient exclus des augmentations salariales amenées par les mesures managériales.

A ce titre, FO restera force de propositions sur les futurs accords en matière d'avancements aux choix pour permettre au plus grand nombre de salariés d'en bénéficier.

Mais surtout, FO Énergie et Mines demande que la priorité soit donnée aux salaires dans un contexte où nos entreprises ont généré des profits record.

A ce jour, nous avons perdu près de 1% de notre pouvoir d'achat (rappel : 1,1 % d'augmentation de salaire contre 2 % d'inflation pour l'année 2011).

Depuis plus de 20 ans les gouvernements, de dérèglementations en dérèglementations, ont laissé faire les marchés financiers et tentent de justifier aujourd'hui des plans d'austérité.

Pour FO Énergie et Mines, il est impératif et urgent de renverser cette logique en combattant la pauvreté et les inégalités grandissantes et aussi

pour répondre aux immenses besoins sociaux.

Pour FO Énergie et Mines, l'augmentation des salaires est non seulement une nécessité sociale et économique, mais elle constitue la revendication majeure de tous les salariés face aux plans de rigueur, aux divers désengagements du gouvernement et pour garantir une retraite de bon niveau.

4. QUESTIONS DIVERSES

La Direction nous informe que la note sur la mise à disposition du gaz et interruption de livraison dans les bâtiments d'habitation sera modifiée afin qu'elle soit validée et signée par la Directrice.

En effet, sur décision de la CRE, le délai de maintien de l'énergie prévu initialement pour une durée de 8 semaines, passe à 12 semaines.

Le prochain CCE Délégation Spéciale (mixte) est prévu le 20 octobre 2011,

Le prochain CCE de GrDF aura lieu le 24 novembre 2011.

