**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU**

**23 SEPTEMBRE 2021 (SEANCE N° 2)**

**Ordre du jour**

[1. fonctionnement du CSE-C : 13](#_Toc84855630)

[A). APPROBATION DES Procès-verbaux des séances du 6 avril, 17 juin et 7 juillet 2021 (pour avis) 13](#_Toc84855631)

[B). Présentation du budget previsionnel du CSE-C 2021 (pour information) 13](#_Toc84855632)

[C). Remplacement d’un membre au sein de la Commission des moyens 13](#_Toc84855633)

[2. COVID-19 : suivi de la gestion de la crise sanitaire à GRDF (pour information) 17](#_Toc84855634)

[3. politique sociale : présentation pour information au titre de la consultation à venir du : 24](#_Toc84855635)

[a. BLOC 1-diversité (comprenant le rsc entre les femmes et les hommes 2020 et le rsc handicap 2020) 24](#_Toc84855636)

[B. bloc 3 - condition de travail et emploi (comprend le bilan social 2020, le rapport d’ensemble sur les rémunérations 2020 et le bilan logement 2020)…………………………………………………………………………………………………...24](#_Toc84855637)

[4. situation économique et financière : présentation pour information au titre de la consultation à venir des Comptes 2020 et du budget 2021 45](#_Toc84855638)

**---oOo---**

**Tableau de présence**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Membres** | **Mandat** | **Présence/Absence** |
| Patrick BONNEAU | Président de séance | Présent |
| Éric VELLY | Déléguée Relations Sociales | Présent |
| Lucie HERMETZ | Département IRP Droit Syndical | Présente |
| Thomas DUTEL | Titulaire CGT | Présent |
| Frédéric SCHEERLINCK | Titulaire CGT | Présent |
| Patrice HEINISCH-FOUQUES | Titulaire CGT | Absent |
| Virginie CAZIER | Titulaire CGT | Présente |
| Patricia EPANYA | Titulaire CGT | Absente |
| Sandra MARTINEAU | Titulaire CGT | Présente |
| Bertrand COLLIN | Titulaire CGT | Absent |
| Christophe JANEAU | Titulaire CGT | Présent |
| Arnaud LECOSSOIS | Titulaire CGT | Présent |
| Hervé LEMAIRE | Titulaire CGT | Présent |
| Jean-Yves OLIVRY | Titulaire CGT | Présent |
| Yann RENARD | Titulaire CGT | Présent |
| Thibaud RIDUET | Titulaire CGT | Présent |
| Sandrine DUDON | Titulaire CFE-CGC | Présente |
| Ludovic COSTE | Titulaire CFE-CGC | Présent |
| Franck DUCROTOIS | Titulaire CFE-CGC | Absent |
| Brahim EL MZOUTI | Titulaire CFE-CGC | Présent |
| Gaël MORVAN | Titulaire CFE-CGC | Présent |
| Loïc NASSO | Titulaire CFE-CGC | Absent |
| Aude BEAUVAIS | Titulaire CFE-CGC | Présente |
| Christophe TANGHE | Titulaire CFE-CGC | Présent |
| Sandrine MAS | Titulaire FO | Présente |
| Pierre FAVEERE | Titulaire FO | Présent |
| Émilie JOSSE | Titulaire CFDT | Présente |
| Bruno DUPONCEL | Titulaire CFDT | Présent |
| Hélène BAROUMES | Suppléante CGT | Absente |
| Cassandre BRIERE | Suppléante CGT | Absente |
| Nadège KERLAU | Suppléante CGT | Présente |
| Marianne LEREFFAIT | Suppléante CGT | Absente |
| Nacer BEDDAR | Suppléant CGT | Présent |
| Yoann BOULET | Suppléant CGT | Absent |
| Olivier HASLIN | Suppléant CGT | Présent |
| Stéphane LETOURNEUR | Suppléant CGT | Absent |
| Clément MARTINEZ | Suppléant CGT | Absent |
| Anthony MOULON | Suppléant CGT | Absent |
| Olivier PIRIOU | Suppléant CGT | Absent |
| Frédéric PROBEL | Suppléant CGT | Absent |
| Laurent STANZIANO | Suppléant CGT | Absent |
| Christine CANAPE | Suppléante CFE-CGC | Absente |
| Camille HERMANT | Suppléante CFE-CGC | Absente |
| Hayette KADDOURI | Suppléante CFE-CGC | Absente |
| Capucine LAVERRIERE-DUCLOS | Suppléante CFE-CGC | Absent |
| Serge HENRY | Suppléant CFE-CGC | Présent |
| Jérôme MERMOURI | Suppléant CFE-CGC | Absent |
| Didier POIDEVIN | Suppléant CFE-CGC | Absent |
| Cyril SALVADORI | Suppléant CFE-CGC | Présent |
| Valérie LAPORTE | Suppléante FO | Absente |
| Mohamed BENTALEB | Suppléant FO | Absent |
| Rosa GOMEZ-BROCATE | Suppléante CFDT | Absente |
| Didier DAMIEN | Suppléant CFDT | Absent |
| Audrey DURAND | Représentant syndical CGT | Présente |
| Éric VALBOUSQUET | Représentant syndical CFE-CGC | Présent |
| Didier SALLES | Représentant syndical CFDT | Présent |
| François MOYNE | Représentant syndical FO | Présent |
| Hélène BENARD | Intervenante | Présente |
| Florian ROLLEZ | Intervenant | Présent |
| Angélique GHEZALI | Intervenante | Présente |
| Catherine LAMY | Intervenante | Présente |
| Jean-Pierre COUTURE | Intervenant | Présent |
| Christophe GUARRIGUES | Intervenant | Présent |
| Stéphane GRIT | Intervenant | Présent |
| Laurence POIRIER-DIETZ | Directrice Générale | Présente |
| Stéphane LEJEMBLE | Directeur Financier | Présent |
| Aghiles MEDOUNI | 3E Consultants | Présent |
| Madame BILLOTTE | 3E Consultants | Présente |
| Madame CHOTEAU | 3E Consultants | Présente |

*(La séance est ouverte à 09 h 35 sous la présidence de Monsieur BONNEAU)*

**M. LE PRESIDENT.** - Formellement, je me dois de refaire le point des participants. Pour aller plus vite, je vais demander à chaque responsable syndical de confirmer la participation de son collectif sans citer les noms. Je pense qu’il n’y a pas eu de changement, mais vous nous le direz.

**Mme DURAND.** - La délégation CGT est au complet, sans changement par rapport à la première séance.

**M. VALBOUSQUET.** - Pour la délégation CFE UNSA Énergies, il n’y a pas de changement.

**M. SALLES.** - Pour la CFDT, il n’y a pas de changement.

**M. MOYNE. -** Pour la délégation Force Ouvrière, il n’y a pas de changement.

**M. LE PRESIDENT.** - Merci. Les 25 représentants du personnel et les 4 responsables syndicaux sont donc présents.

Y a-t-il des déclarations ?

**Mme DURAND**. - Oui, pour la CGT.

**M. MOYNE. -** Une déclaration de la délégation Force Ouvrière sera lue par Madame MAS.

**M. LE PRESIDENT.** - Il y aura FO, CFE, CFDT et Madame DURAND. Madame DURAND, je vous en prie.

**Mme DURAND**. - Merci, Monsieur le Président.

*Tout d’abord, nous tenons à souhaiter un joyeux 136e anniversaire à la CGT. Le 23 septembre 1895, un congrès s’est ouvert à Limoges au cours duquel la Fédération Nationale des Syndicats et la Fédération des Bourses du Travail s’unissent pour créer la CGT.*

*Bien que certains politiciens veuillent faire croire le contraire aux Français, le « Monde d’Après » aura malheureusement le même visage que le « Monde d’Avant ». Aussi, la FNME CGT appelle à la mobilisation des électriciens et gaziers le 5 octobre prochain pour imposer :*

* *une politique de retour au plein-emploi ;*
* *un renforcement de notre système de retraite ;*
* *une augmentation générale des salaires et des minima sociaux ;*
* *un développement de notre protection sociale ;*
* *une véritable égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.*

*Les différents secteurs professionnels des Mines et de l’Énergie sont bien évidemment tota­lement concernés par ces différentes revendications.*

*À GRDF, la Direction a bien dans ses perspectives de réduire l’emploi et de réorganiser le travail en conséquence. Elle n’envisage pas d’augmenter les salaires à la juste valeur du travail et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d’être au rendez-vous dans tous les domaines.*

*La FNME CGT appelle également à la mobilisation le 19 octobre prochain pour un système de classification et de rémunération pour la* *branche IEG à la hauteur des revendications du personnel. La CGT veut une véritable recon­naissance de nos métiers, de nos qualifications, de notre savoir-faire et mettre un coup d’arrêt à la ré­munération basée sur le résultat immédiat et le sa­voir-être. La CGT revendique une grille revalori­sée et de meilleurs déroulements de carrière.*

*Y a-t-il besoin de dresser le bilan désastreux des plans sociaux pas­sés, en cours ou à venir ? Sans être exhaustifs, citons* *Neptune Éner­gie, GazelEnergie, Fessenheim, Le Havre ou Corde­mais, mais aussi les ventes à la découpe chez ENGIE comme pour* *ENDEL. Quel est l’avenir de tous ces salariés et leur famille ? Quel projet industriel et social respectueux de l’envi­ronnement pour répondre aux besoins de demain ?*

*Après certaines annonces gouvernementales récentes, la FNME CGT lance également une alerte sur les retraites. En effet, pour remercier l’investissement de toutes et tous, les travailleuses et travailleurs, y com­pris dans les différents secteurs professionnels des Mines et de l’Énergie, le Gouvernement s’apprête à n’annoncer rien de moins qu’une nouvelle rallonge du nombre d’an­nées de cotisations pour prétendre pouvoir partir en retraite dignement et en bonne santé !*

*C’est pourquoi, électriciens et gaziers, nous devons nous mobiliser les 5 et 19 octobre prochains. Après le succès de la mobilisation du 22 juin dernier à l’appel de la seule CGT, mais aussi le combat de l’ensemble des électriciens et gaziers qui ont réussi à faire reculer le projet* *Hercule à EDF SA, Gaziers, faisons de même pour garantir le maintien de l’ensemble de la filière gazière qui est déjà et continuera d’être mise à mal. « Stoppons tout » maintenant !*

*Qu’en est-il de notre maison mère ENGIE ?*

*Le 6 septembre 2021 restera une date dans l’histoire d’ENGIE puisque c’était la date limite de réception des offres « non engageantes » concernant la vente de la partie Services d’ENGIE, composée pour la France d’INEO et d’AXIMA et nommée EQUANS.*

*EQUANS, ensemble d’activités historiques, encore cœur de métier il y a 18 mois, est en passe d’être vendu.*

*3 industriels (BOUYGUES, SPIE et EIFFAGE) et 4 fonds (CarlyleGroup Inc., BAIN capital, CVC-Pai Partners et Apollo) se sont manifestés. Sous l’œil amusé de la Direction d’ENGIE, ces potentiels repreneurs se livrent une guerre médiatique contribuant ainsi à faire grimper les prix…*

*Ce plan de cession est insensé et destructeur.*

*Pour la CGT, comme pour le comité d’entreprise européen (CEE), cette vente n’a aucun sens. Elle fera perdre à ENGIE son avantage de Groupe multi-énergie multi-services. Et d’un strict point de vue financier, elle n’améliorera en rien la situation du Groupe. En effet,* *les activités de Services sont dites* *« asset light », c’est-à-dire avec de faibles investissements pour une rentabilité certaine. La Direction affirme que cette partie Services est une pépite pour le potentiel repreneur… Pourquoi alors vendre et mettre en difficulté 74 000 emplois à temps plein (soit plus de 80 000 salariés) en se privant de revenus importants ?*

*La Direction prétexte que c’est pour investir massivement dans les énergies renouvelables. Mais comment expliquer alors que les investissements 2019 dans les renouvelables étaient de 2,4 Md€ et que pour les années 2021 à 2023, selon l’expert du CEE, ils sont affichés en baisse, à 2,3 Md€ ?*

*La vente d’EQUANS, comme les autres cessions, n’a qu’un seul but : maximiser les revenus des actionnaires. D’abord en distribuant un maximum de dividendes (entre deux et trois fois le résultat net, soit environ 2,5 Md€ par an). Ensuite, en démantelant et, à la fin, en vendant le Groupe au plus grand bénéfice des actionnaires et au premier d’entre eux, l’État qui est à la manœuvre dans ces opérations. Dans le même temps, des fleurons vont être détruits : Suez avec la gestion de l’eau et de la propreté, l’amont gazier nécessaire à l’approvisionnement de la France, ENDEL et sa maîtrise technique sur le nucléaire, EQUANS et l’enjeu sur l’efficacité énergétique, les infrastructures gazières et leur enjeu de service public, et, enfin, ENGIE, Groupe historique et central dans la transition énergétique.*

*La CGT réclame une vision industrielle et sociale.*

*Pour ENGIE, chantre de l’éthique et de la responsabilité sociale, qu’importent les garanties sociales pourvu que le prix soit le plus élevé possible ! Paradoxalement, la loi Pacte devait permettre au capitalisme d’intégrer les parties prenantes… Encore raté.*

*ENGIE va mettre en concurrence les fonds d’investissement et les industriels, avec, à chaque fois, des dangers majeurs pour les salarié-es, pour l’industrie, les territoires et les usagers !*

*Pour la CGT, un autre avenir est possible.*

*La CGT ne cautionne ni un fond ni un industriel. Elle écoute les salariés et, à l’instar de tous les CSE et du CEE qui ont tous donné un avis négatif sur le projet, elle continue de penser que le chemin de la croissance et de la réussite se trouve dans la complémentarité de l’ensemble de nos activités : Gaz, Électricité, Énergies renouvelables et Services.*

*Par cette diversification, nous disposons d’un Groupe solide bien placé sur les enjeux de la transition énergétique qui sont, ne l’oublions pas, des enjeux sociétaux majeurs !*

*Selon nous, le* *plan Clamadieu n’est qu’une préparation de la vente des activités historiques à un autre énergéticien, très probablement TOTAL (devenu « TOTAL Énergies ») avec l’appui d’un gouvernement français qui oublie la gestion industrielle pour ne viser que l’optimisation financière !*

*L’avenir de la maison mère ne peut être décidé en haut d’une tour et dans un ministère, en catimini, au détriment des fleurons industriels et de l’emploi.*

*La FNME CGT ne laissera pas faire sans mener le combat.*

*Alerte et interpellation de la Direction Nationale.*

*Monsieur Le Président, nous sommes alertés depuis la semaine dernière sur le fait que nos appareils professionnels seraient géolocalisés. Qu’est-ce qui se passe et qu’en est-il réellement ?*

*Tous les téléphones, ordinateurs et tablettes seraient géolocalisés sur tout le territoire français par les différentes Directions régionales.*

*Devons-nous vous rappeler ce qu’est la géolocalisation en entreprise et devons-nous vous rappeler vos droits, mais surtout vos obligations d’employeur en la matière ?*

*La géolocalisation est un procédé technologique qui permet de suivre en temps réel le positionnement d’un objet connecté ou non.*

*Pour la CGT la mise en place d’un tel système de géolocalisation présente un risque important pour le respect de la vie privée des agents. C’est l’une des raisons pour lesquelles la loi impose aux employeurs utilisateurs de ces systèmes des conditions strictes d’utilisation.*

*D’où notre inquiétude aujourd’hui.*

*À quel moment avez-vous informé les Organisations Syndicales de la mise en place d’un tel système ?*

*À quel moment avez-vous entamé un processus d’information/consultation des IRP sur la mise en place d’un tel système pour modification importante des outils de travail ?*

*Avez-vous fait, comme la loi l’impose, toutes les déclarations préalables à la CNIL ?*

*Avez-vous informé les salariés de GRDF individuellement sur cette géolocalisation et les avez-vous informés sur leurs droits concernant leurs données personnelles ?*

*Nous doutons de la légalité de l’objectif de cette nouvelle mesure de géolocalisation des outils à GRDF et nous n’avons aucune certitude à l’heure actuelle que vous ne portez pas atteinte à la vie privée des agents ainsi qu’à leurs données personnelles.*

*Nous n’avons aucune visibilité ni aucune information. Nous avons un doute sur le fait que les IRP existent à GRDF !*

*De plus qu’en est-il de l’exercice du droit syndical ? Autant vous dire que si la Direction de GRDF se permet de géolocaliser le matériel informatique et téléphonique des représentants du personnel élus et mandatés, vous courez au-devant d’ennuis certains.*

*C’est pourquoi, Monsieur le Président, étant donné le flou de la situation, la délégation CGT au CSE-C de GRDF vous demande de faire arrêter toute géolocalisation des appareils numériques en France, de faire le plus rapidement possible le point sur le sujet et apporter un éclairage aux représentants du personnel dans le respect de vos obligations.*

*Merci, Monsieur le Président.*

Nous avons une deuxième déclaration qui sera lue par Monsieur RIDUET Thibaud.

**M. RIDUET.** - Déclaration interpellation des employeurs sur les négociations en cours à la branche sur classification/rémunération.

*Dans le cadre de la négociation de branche en cours sur la classification et la rémunération, les élus CGT du Comité Social et Économique Central de GRDF informent le Président que pour sauver notre système de classification/rémunération et l’améliorer durant toute la négociation, la CGT a fait des propositions justes, réalistes et largement finançables par les entreprises.*

*Ces propositions sont fondées sur des objectifs précis :*

* *reconnaître le métier et la progression de la qualification de chaque agent-e ;*
* *s’appuyer sur des règles claires qui lient le contenu réel du travail au classement et à la rémunération ;*
* *garantir une progression de carrière minimum pour toutes et tous les agent-es.*

*Les propositions principales sont les suivantes :*

* *conserver 9 classes (2 exécutions, 3 maîtrises et 4 cadres) découpées en sous-classes (pour les niveaux de professionnalisme : prise de poste-autonome-confirmé), soit 19 niveaux équivalents aux GF actuels ;*
* *maintien des NR actuels a minima avec comme objectif de conserver des avancements d’un niveau significatif et contrôlable ;*
* *garantir un déroulement de carrière permettant de doubler a minima son salaire en euros constants durant la carrière ; la CGT a calculé que cela entrainerait des mesures individuelles annuelles moyennes de 1,8 % de la masse salariale ;*
* *assurer le maintien du pouvoir d’achat de la grille par une évolution du Salaire National de Base égal a minima à l’inflation ;*
* *revaloriser la grille de salaire en la faisant démarrer à 2 000 € bruts et revaloriser les salaires d’embauche sans expérience ;*
* *imposer des dispositifs contraignants pour les entreprises (identification et correction des retards de carrière, revalorisation des salaires des métiers à prédominance féminine…) afin de garantir une véritable égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.*

*À noter que la garantie de carrière et le maintien du pouvoir d’achat proposés par la CGT représenteraient 100 M€ par an en plus par rapport à l’austérité que veulent les employeurs. Cela ne représente que 5 % des dividendes des entreprises des IEG. C’est largement finançable par nos entreprises.*

*Les représentants des employeurs veulent au contraire miser exclusivement sur les augmentations individuelles en ramenant pratiquement à zéro les augmentations collectives (SNB), en supprimant les reclassements et en limitant les gains liés aux changements de poste (GF). Cela conduira à ne baser les augmentations de salaire que sur les évaluations individuelles et donc sur les critères de résultat immédiat et de savoir-être et non plus sur le métier et les qualifications. L’arbitraire prendra toute sa place. Personne ne sera gagnant, car l’enveloppe globale sera en baisse de l’aveu même des employeurs. Une baisse de 20 % est d’ores et déjà annoncée.*

*La CGT est opposée aux ambitions des Directions de démanteler le système de classification et de rémunération et de durcir l’austérité salariale !*

*Nous vous demandons donc d’alerter les maisons mères qu’à défaut de prise en compte de nos revendications, la CGT saura rassembler et mobiliser le personnel pour gagner la reconnaissance des métiers et des qualifications contre l’arbitraire patronal.*

*Merci.*

**M. LE PRESIDENT.** - Merci, Monsieur RIDUET. M. VALBOUSQUET pour la CFE.

**M. VALBOUSQUET.** - Merci, Monsieur le Président.

*Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élu(e)s,*

*L’heure de la rentrée a sonné. Septembre marque la fin de la période de transition voulue entre télétravail imposé et mise en place de l’accord Travail à Distance. Septembre est également le moment de faire un premier bilan des huit premiers mois de cette année 2021 et prendre si besoin les mesures nécessaires à la réussite de nos objectifs. Septembre est aussi le moment de faire un zoom sur les nouveautés législatives de l’été qui ont un impact sur le fonctionnement des comités sociaux et économiques.*

*Dans les nouveautés, il y a trois lois :*

* *la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Cette dernière porte sur la transposition en loi de l’Accord National Interprofessionnel « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ». La délégation des élus CFE UNSA Énergies souhaiterait que les conditions de mise en œuvre de cette loi fassent l’objet d’un prochain sujet à l’ordre du jour de la CSSCT-C, sans attendre l’échéance identifiée au 31 mars 2022 ;*
* *la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, avec la mise en œuvre du pass sanitaire et de la vaccination des professions de santé et autres : concernant cette dernière, le CSE-C a été informé le 2 septembre 2021. La loi, en son article 15, prévoit non seulement l’information, mais également la consultation du CSE. Les salariés qui ont une obligation vaccinale sont les personnels des services de santé au travail pour lesquels GRDF se trouve en situation d’employeur ou co-employeur. Il apparaît normal que les élus du CSE-C de GRDF puissent être informés de la façon dont les contrôles sont opérés et des résultats associés, ainsi que de toutes situations conflictuelles. Il apparaît également légitime que les élus du CSE-C soient consultés, quel que soit l’avis donné par le CSE de l’UON RH ;*
* *la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 dite « Climat et résilience » fait entrer l’environnement et la transition écologique dans le CSE. Dorénavant, le CSE est informé et consulté sur les conséquences environnementales des décisions prises par les employeurs. GRDF est directement concernée par la transition écologique, notamment par les conséquences de la RE 2020 avec une réduction prévisible des volumes de gaz acheminés à l’horizon 2030. Il y aura potentiellement des conséquences sur l’emploi et la loi « Climat et résilience » assoit l’obligation de négocier un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour répondre aux enjeux de la transition écologique. De même, la loi invite l’entreprise à adopter ou à faire évoluer sa stratégie environnementale. La négociation qui vient de s’ouvrir sur le « forfait mobilité durable » est une réelle opportunité pour GRDF de démontrer toutes ses ambitions en matière de développement durable. Avec la loi « Climat et résilience », les enjeux environnementaux deviennent un objet de dialogue social et les élus de l’Alliance CFE UNSA Énergies ne peuvent que s’en féliciter. L’environnement et la biodiversité sont au cœur de l’action syndicale de la confédération CFE-CGC. Le 6 septembre à Marseille, lors du Congrès mondial de la nature, l’Office français de la biodiversité a remis une lettre de reconnaissance à la Confédération CFE-CGC pour l’ensemble de son travail de propositions en faveur de la biodiversité. Nous devenons ainsi la première organisation syndicale française à être reconnue et à obtenir le titre de « partenaire engagé pour la nature ».*

*Comme nous l’avons dit en introduction, ce mois de septembre marque également la mise en œuvre de l’accord Travail à Distance. Cette dernière fait suite à une longue période de télétravail imposée par le Gouvernement, pendant laquelle de nombreux salariés ont montré qu’ils étaient au rendez-vous des enjeux et des objectifs et que l’entreprise pouvait avancer en leur faisant confiance.*

*L’accord signé constitue une base de référence et promeut la mise en place d’expérimentations sur les rythmes, les lieux, les activités. Si nous saluons la création d’un Comité de suivi national dès le mois de juin, nous regrettons le retard de mise en œuvre des Comités de suivi locaux pourtant prévus dans l’article 9.2 de l’accord.*

*Aujourd’hui, les élus de l’Alliance CFE UNSA Énergies constatent une grande frilosité de la Direction à encourager les expérimentations, malgré les propositions et les attentes des salariés.*

*Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élu(e)s, les élus de la délégation CFE UNSA Énergies sont convaincus que la période que nous venons de vivre a révélé bien des potentiels pour l’entreprise et que l’application de l’accord Travail à Distance doit être porté avec confiance et bienveillance par toutes les Directions de nos établissements. C’est l’état d’esprit de la signature que nous avons apposée sur l’accord.*

*Le dernier point que nous souhaitons évoquer pour ce mois de septembre est la situation de l’entreprise. Nous pourrions le faire à travers les premiers résultats peu encourageants des critères de l’intéressement à date de juillet. Mais laissons la chance au produit et attendons le Comité de suivi du mois d’octobre pour lequel nous espérons des chiffres plus actualisés et plus en ligne avec l’attendu.*

*Pour terminer, les élus de l’Alliance CFE UNSA Énergies évoqueront la situation de l’entreprise à travers ses résultats financiers. Et ils sont bons : bons malgré la crise du COVID, bons malgré le télétravail généralisé et les difficultés rencontrées par nos salariés sur le terrain, bons malgré tous les appels à la prudence lors des différentes négociations salariales.*

*Réjouissons-nous. L’entreprise GRDF est une belle entreprise. Si son avenir s’est assombri avec les nécessaires évolutions environnementales, l’entreprise GRDF demeure un merveilleux outil industriel qui a la capacité de se régénérer, de se réinventer dès lors que l’on prendra les bonnes décisions et que l’on se donnera les moyens de les mettre en œuvre.*

*Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élu(e)s, nous vous remercions pour votre attention.*

**M. LE PRESIDENT.** - Merci, M. VALBOUSQUET. Monsieur SALLES.

**M. SALLES.** - Monsieur le Président.

*Destination « L’Homme de Rio » ?*

*En cette rentrée, beaucoup, y compris le Gouvernement et le MEDEF, sont convaincus de la nécessité d’augmenter les salaires, à la fois pour soutenir le retour de la croissance, mais aussi afin de pallier l’inflation.*

*C’est dans cet esprit que la CFDT a demandé si la Direction envisageait d’ouvrir la prime dite « MACRON » aux salariés qui pourraient en bénéficier. À ce jour, la Direction n’a toujours pas pris la décision de verser cette prime exceptionnelle, alors qu’une économie de 11 M€ a été réalisée sur les salaires.*

*Comme une mauvaise nouvelle n’arrive jamais seule, la concertation promise autour de l’évaluation professionnelle et de la reconnaissance financière n’est plus à l’ordre du jour. Faudra-t-il attendre que les salariés soient « À bout de souffle » pour daigner y réfléchir ?*

*C’est un raisonnement à court terme et une preuve supplémentaire de la faiblesse du dialogue social.*

*Ce constat vaut également pour les négociations au niveau de la Branche des IEG. À ce sujet, les dernières propositions des employeurs sur la question « des classifications et des rémunérations » sont en dessous de tout. C’est aussi le cas, depuis quelques années, pour les augmentations du Salaire National de Base (SNB).*

*La petite musique hypnotique qui consiste à dire que « c’est l’entreprise le niveau le plus pertinent pour négocier ces sujets » est contredite dans les faits.*

*La CFDT dénonce cette absence de volonté pour améliorer, voire a minima, le maintien du pouvoir d’achat des salariés. La CFDT s’interroge sur « le Cerveau » de tout cela.*

*Les résultats intermédiaires pour atteindre les objectifs de notre futur intéressement sont malheureusement en ligne avec les craintes évoquées par la CFDT lors de la négociation.*

*Pour les salariés, les fins de mois difficiles ne sont pas du cinéma. Ils n’ont pas tous « L’Itinéraire d’un enfant gâté ».*

*Si la Direction continue sa politique de l’autruche et de « gagne petit », le risque est grand de voir l’avenir des salariés s’assombrir.*

*Finalement la destination sera un « Week-end à Zuydcoote » !*

*Merci, Monsieur le Président.*

**M. LE PRESIDENT.** - Monsieur MOYNE pour FO.

**M. MOYNE.** - Madame MAS lira la déclaration, Monsieur le Président.

**Mme MAS.** - *Monsieur le Président,*

*À l’occasion de la rentrée, les élus FO vous alertent sur quelques sujets essentiels concernant les personnels**des IEG et nos collègues de GRDF.*

*Un des premiers sujets concerne le pass sanitaire et sur ce point, il n’appartient pas à Force Ouvrière de**déterminer la gestion de la pandémie COVID-19 et la politique de vaccination.*

*Pour autant, nous pouvons constater que la classe politique n’hésite pas depuis le début de cette crise à**utiliser la contrainte et la privation de libertés individuelles et collectives.**Notre syndicalisme ne dictera pas à chacun ce qui relève de sa décision personnelle et de sa vie de citoyen.*

*Il est scientifiquement prouvé que la vaccination a permis de contrôler, voire éradiquer plusieurs maladies.**L’histoire a aussi prouvé que la contrainte, la menace, la privation de son libre arbitre ne sont pas les meilleurs**moyens de convaincre les Français !**Au sein des IEG, nous réitérons le fait que FO ne pourra accepter qu’un salarié sans pass sanitaire soit**sanctionné, suspendu, voire licencié.*

*À GRDF, nous déplorons la posture catégorique de la Direction sur le fait d’imposer des congés lors de**fermeture de classes quand le télétravail est possible.*

*Un autre sujet concerne la négociation du système classification/rémunération. FO tient à alerter les employeurs**sur les nombreuses réactions négatives des salariés liées aux propositions faites. Clairement, nos**collègues jugent ces dispositifs et ce nouveau système moins-disant que l’actuel.**Nous l’avons exprimé à plusieurs reprises, de nombreux éléments de ce dossier ne sont pas acceptables et**si la négociation ne prend pas une autre orientation, notre fédération ne pourra signer un tel accord.**FO n’accompagnera pas un nouveau système qui sera synonyme à court, moyen et long terme, de perte de**pouvoir d’achat pour la majorité des personnels des IEG.*

*Un autre sujet de rentrée concerne la volonté de nouveau exprimée de la part du Gouvernement sur le dossier**retraite. Nous avons noté que la presse se délecte à relayer les discours politiciens, démagogiques, voire**populistes, au sujet d’une réforme des retraites qui passerait par la suppression des régimes spéciaux, condition**inéluctable, à les entendre, pour sauver la retraite !**Les médias devraient souligner que notre régime de retraite contribue à la solidarité nationale en dégageant**des excédents ce qui est déjà le cas pour notre régime de protection sociale dont les excédents sont spoliés**régulièrement par l’État.**Alors que les marges des entreprises ont atteint un niveau record sans précédent depuis 1949 et que les**résultats et dividendes des entreprises du CAC 40 ont progressé en 2020 de plus de 22 %, le président de**la République et son gouvernement devraient plutôt se poser la question de la rétribution du travail et du niveau**de redistribution des « richesses » à travers le salaire différé que représente la protection sociale dont la**retraite est un des piliers !*

*Pour FO, la solution doit passer par la redistribution de la productivité et des bénéfices en augmentant les**salaires et les retraites, c’est l’essentiel du message de FO dans la mobilisation décidée pour le 5 octobre**2021.*

*À GRDF, depuis le 1er septembre, nos collègues peuvent bénéficier de la mise en place du travail à distance.**Des interrogations demeurent :*

* *Pourquoi des emplois autonomes en sont exclus ?*
* *Pourquoi des emplois n’ont-ils droit qu’à 1 jour par semaine ?*
* *Pourquoi les dépenses engagées pendant la crise sanitaire pour s’équiper à domicile ne sont pas remboursées ?*
* *Pourquoi des emplois éligibles dans l’accord ne le sont pas en région ?*
* *Pourquoi une expérimentation du TAD à 3 jours uniquement sur les Délégations Nationales ?*

*Enfin, depuis le Projet d’Évolution en Région 2019, de nouveaux accords Temps de Travail devaient être signés au périmètre des nouvelles régions. Encore une fois, vous avez profité d’une obligation légale pour**diminuer les droits des salariés en limitant l’accès à l’horaire A3 du temps de travail.*

*Aujourd’hui, lors de la présentation de la politique sociale dans notre entreprise, nous constaterons que les**salariés restent moins à GRDF.*

*Monsieur le Président, l’enjeu des prochaines années sera donc de fidéliser autant les salariés que les**clients.*

**M. LE PRESIDENT.** - Merci, Madame MAS.

J’ai pris note des différentes alertes que les uns et les autres ont pu émettre au travers de leurs déclarations. Pour répondre temporairement à Madame DURAND, je vais m’enquérir de cette alerte que vous avez notamment faite au regard de la géolocalisation des appareils. J’ai entendu des appels à soutenir les mobilisations le 5 octobre pour CGT et FO, et le 19 octobre pour CGT, relativement à la négociation. Vous l’avez cité les uns et les autres, sur classification/rémunération, on est dans une phase de négociation et comme toute négociation, il y a des propositions, des contre-propositions, des discussions, des avancées et, il faut l’espérer, des points d’accord. C’est une importante évolution. Je crois que tout le monde est d’accord pour convenir que c’est une évolution nécessaire de notre système qui arrive à bout de souffle et qui ne permet plus, aujourd’hui, de faire face aussi bien aux besoins des entreprises qu’aux aspirations et attentes des salariés, en particulier de ceux qui nous rejoignent et qui découvrent ce système qui a quand même vieilli. Il est donc nécessaire de se doter d’un nouveau système plus dynamique, plus ouvert, permettant beaucoup plus de souplesse et de reconnaissance.

Après, ce n’est qu’un système de classification/rémunération. Ce n’est pas l’alpha et l’oméga de tout ce qui est relatif à l’évolution salariale et au pouvoir d’achat. Bien entendu, il faut le distinguer des négociations salariales et en particulier des négociations annuelles. Vous avez, les uns et les autres, exprimé des revendications, en tout cas pris date pour les expressions à venir des négociations qui s’ouvriront d’ici la fin de cette année.

Nous allons passer au point 1 de l’ordre du jour de cette deuxième séance. Il s’agit du fonctionnement du CSE-C. Je passe la parole à Monsieur DUTEL pour les trois points que vous avez souhaité partager à cet ordre du jour.

1. fonctionnement du CSE-C :

A). APPROBATION DES Procès-verbaux des séances du 6 avril, 17 juin et 7 juillet 2021 (pour avis)

B). Présentation du budget previsionnel du CSE-C 2021 (pour information)

C). Remplacement d’un membre au sein de la Commission des moyens

1. **Approbation des procès-verbaux des séances du 6 avril, 17 juin et 7 juillet 2021**

**M. DUTEL. -** Merci, Monsieur le Président. L’ensemble des remarques qui ont été remontées ont été prises en compte et nous pouvons donc passer à l’approbation des trois procès-verbaux, si vous le souhaitez.

**M. LE PRESIDENT. -** Je mets aux voix l’approbation des PV des séances des 6 avril, 17 juin et 7 juillet 2021.

Qui est contre ?

Qui s’abstient ?

L’approbation de ces trois PV est unanime. Merci.

1. **Présentation du budget prévisionnel du CSE-C 2021 (Pour information)**

**M.** **SCHEERLINCK.** - Comme nous avons pu le voir tout à l’heure, la plupart des postes sont repris à l’identique par rapport à 2020 :

* Premier matériel et petite fourniture :

Nous avons pris la même somme qu’en 2020, soit 20 000 €. Il s’agit de tout ce qui est « achats bureaux des élus » et « structures sur Condorcet ».

* Frais « Commissions experts, journées d’étude » :

Nous avons remis la même chose qu’en 2020. Même si le budget n’a pas été dépensé, on espère qu’il y aura un peu plus de Commissions en physique. On ne sait pas ce que l’avenir nous réserve.

* Fonctionnement :

Nous sommes passés de 20 000 € à 60 000 €. Le budget essentiel de ce fonctionnement concerne les PV. Comme nous l’avons vu tout à l’heure, ce budget ayant augmenté, nous sommes partis sur un prévisionnel de 60 000 €.

* Honoraires :

Ils ne changent pas par rapport à l’année dernière ni à celle d’avant. Il s’agit de 247 000 € portant sur les honoraires des comptables, la main d’œuvre (salaire de l’assistante) et l’expertise (3E, SEMAPHORES, cabinet LEVY et LEGRAS).

* Communication :

Nous avons établi le même budget de communication que l’année dernière, à savoir 60 000 € portant sur le site et sur d’éventuels projets en discussion avec ENGIE, EDF SA et Enedis sur une campagne commune.

* Congrès, séminaires, événements :

Nous avons un peu diminué le budget de 20 000 €. Il passe de 100 000 € à 80 000 € en prévisionnel, puisqu’à notre connaissance, il n’y aurait qu’un seul congrès, contre deux en 2020.

* Aide au CSE-E :

Nous laissons le même budget prévisionnel de 1,500 M€, notamment pour cinq droits ouverts à la formation qui ont été reconduits de 2020 à 2021, en espérant que, cette fois-ci, les CSE-E en fassent une grande partie.

Le sous-total des dépenses du Comité est de 1,997 500 M€.

* Droits ouverts des élus :

Nous passons de 70 000 € à 73 200 €. En effet, suite à la résolution des droits ouverts aux DCS, s’ajoutent aux 70 000 € les droits ouverts pour les quatre DCS sur la petite fourniture et le matériel.

* Documents abonnements logiciels :

Nous passons de 140 000 € à 146 600 €. Il s’agit de l’impact pour les droits ouverts pour les DCS.

* Formation :

Cela n’a pas changé, si ce n’est que nous baissons de 390 000 € à 273 000 €. En effet, la première année était un droit ouvert à 5 000 € par élu, contre 3 500 € cette année.

* Déplacements :

Le budget est le même que ce qui était prévu, puisque nous avons les mêmes droits ouverts à déplacement. Il s’agit donc de 140 000 €, comme cela était le cas pour 2020.

Pour les droits ouverts, le sous-total est de 632 600 €, ce qui fait un prévisionnel de dépenses de 2,630 100 M€.

Pour les recettes, les subventions d’exploitation, nous passons d’un prévisionnel de 110 000 € à 230 000 €. Comme je l’ai expliqué, nous passons de 3 % à 7 % de remontées par les CSE-E. Nous n’avons pas forcément la connaissance du 0,2 précis que perçoivent les CSE-E, qui dépend, en plus, de la masse salariale qui évolue grandement.

Concernant le produit, on l’expliquait tout à l’heure, nous passons de 15 000 € de prévisions de produit à 6 000 € puisque les intérêts baissent. Nous n’aurons plus ceux que nous avions encore en 2019.

Le total des recettes étant de 236 000 €, le résultat prévisible serait de - 2 394 100 €. La différence entre les recettes et les dépenses peut être prise sur les réserves du CSE-C, lesquelles sont de 4 541 494 € au 31 décembre 2020, comme je l’ai indiqué dans le rapport tout à l’heure.

**M. LE PRESIDENT. -** Y a-t-il des questions après cette information sur le budget prévisionnel du CSE-C pour 2021 ?

Pas de questions. Merci pour cette information.

1. **Remplacement d’un membre au sein de la Commission des Moyens**

**M. DUTEL.** - C’était une sollicitation que l’on avait eue pour le remplacement d’un membre de la Commission des Moyens pour la délégation Force Ouvrière.

**M. MOYNE.** - Nous souhaitons remplacer Monsieur François MOYNE par Madame Sandrine MAS.

**M. LE PRESIDENT. -** C’est donc vous-même qui êtes remplacé par Madame MAS. Est-ce cela ?

**M. MOYNE.** - Exactement.

**M. DUTEL.** - Je précise juste que Monsieur MOYNE avait la double casquette dans le cadre de la Commission. Madame MAS va donc le remplacer.

**M. LE PRESIDENT. -** Merci de cette précision que nous devons approuver.

Qui est contre ?

Qui s’abstient ?

Le remplacement est approuvé unanimement. Merci à vous.

S’il n’y a pas d’autres questions, je propose que l’on aborde le point 2 consacré au suivi de la gestion de la crise sanitaire à GRDF. Christophe GUARRIGUES et Stéphane GRIT sont au téléphone. Je les salue. Monsieur COUTURE doit nous rejoindre.

**M. LEMAIRE. -** La délégation CGT aurait une déclaration.

**M. LE PRESIDENT. -** J’entends. On attend juste que Jean-Pierre COUTURE nous rejoigne, si vous le voulez bien.

*(Monsieur COUTURE rejoint la séance)*

**M. LE PRESIDENT. -** Monsieur COUTURE nous a rejoints, merci à lui. Je propose que nous abordions ce point 2. Comme je l’ai dit, Christophe GUARRIGUES et Stéphane GRIT sont également au téléphone. J’ai entendu une demande de déclaration émise par Monsieur LEMAIRE pour la délégation CGT. Y aura-t-il d’autres déclarations ?

Monsieur LEMAIRE, vous avez la parole.

**M. LEMAIRE.** - Merci, Monsieur le Président.

*Pour la vaccination… Contre son imposition !*

*Si la vaccination a fait ses preuves depuis des années, elle ne peut se faire dans n’importe quelles conditions et à n’importe quel prix. C’est par l’information, la pédagogie, le débat que les doutes peuvent être levés et non par la menace et la contrainte.*

*« Faire peser les contraintes sur les non-vaccinés », voici la stratégie présidentielle.*

*Qu’il est loin le temps, rappelons-nous, où les masques étaient inutiles, où le gel manquait, où les soignant.e.s étaient obligées, par la loi, d’aller travailler sans avoir tous les moyens de protection…*

*Fidèle à sa pratique, le Président stigmatise une partie de la population, plus précisément des travailleurs et majoritairement des travailleuses : le personnel soignant et non-soignant des hôpitaux, des Ehpad, les aides à domicile, etc.*

*Héros et héroïnes de cette crise, ils/elles seraient aujourd’hui des irresponsables mettant en danger la population, car, soi-disant, rétifs à se faire vacciner… De qui se moque-t-on ?*

*Pour la CGT, la vaccination doit se développer, elle a largement fait ses preuves à travers notre histoire. C’est là une question de santé publique, particulièrement dans cette période de pandémie.*

*Dans ce cadre, nous revendiquons que les brevets tombent dans le domaine public, que les laboratoires privés cessent de générer des milliards de bénéfices sur la santé.*

*Pour nous, la vaccination doit se mener dans une démarche de « convaincre plutôt que de contraindre » qui d’ailleurs est citée par L’OMS. De plus la résolution 2361 du Conseil de l’Europe, et plus particulièrement les articles 7.3.1 et 7.3.2, assure « que personne ne doit subir de pressions politiques sociales ou autres pour se faire vacciner » et « que personne ne doit être victime de discrimination pour ne pas avoir été vacciné ».*

*Ce qui nous oppose aux mesures prises en direction des personnels (soignants et non-soignants des hôpitaux, cliniques, maisons de retraite, établissements pour personnes en situation de handicap, en lien avec des personnes âgées ou fragiles, y compris à domicile) qui consistent à rendre obligatoire la vaccination sous peine de sanctions, ce n’est pas la vaccination, c’est bien son obligation !*

*Il est inadmissible d’obliger les personnels, y compris dans les entreprises des IEG, à se vacciner sous menace de suspension du contrat de travail et de privation de salaire !*

*Cette obligation, non seulement stigmatise une partie de celles et ceux qui n’ont pas baissé les bras ces derniers mois, bien au contraire, mais elle introduit aussi une « obligation vaccinale » à des salarié.e.s avec ce que cela implique en termes d’atteinte aux libertés individuelles. C’est une mesure qui s’appliquera aussi à l’ensemble des salarié.e.s accueillant des clients ou des usagers… autant dire la très grande majorité du monde du travail.*

*En tout état de cause, si des travailleurs non vaccinés devaient faire des tests COVID pour pouvoir travailler, ces tests devront être pris en charge par les employeurs et réalisés sur le temps de travail.*

*La CGT réaffirme son opposition à toutes mesures antisociales.*

*La CGT réaffirme, sans ambiguïté, sa position sur la nécessité de la vaccination pour combattre efficacement la pandémie, mais réaffirme son opposition à son obligation. Elle juge que la voie de la conviction est préférable.*

*La cible à combattre doit être le virus, pas les salariés !*

*Merci.*

**M. LE PRESIDENT. -** Merci, Monsieur LEMAIRE. Je rappelle juste qu’à ce stade, 82 % de la population française est vaccinée. Une information que j’ai recueillie hier soir auprès du ministère de la Santé : 0,5 % des personnels soignants ne sont pas aujourd’hui en capacité d’exercer leur activité parce qu’effectivement réfractaires à la vaccination qui est obligatoire de par la loi pour l’exercice de cette activité. S’agissant de la prise en charge par l’employeur du coût des tests sanitaires, la réponse a déjà été apportée par l’entreprise. Il n’y aura pas substitution par l’entreprise aux positions individuelles des salariés qui assumeront leur choix en toute liberté, puisque c’est ce qui vous anime.

2. COVID-19 : suivi de la gestion de la crise sanitaire à GRDF (pour information)

**M. COUTURE.** - Mesdames et Messieurs, bonjour. Je suis heureux de pouvoir mettre des visages sur un certain nombre de représentants de cette Instance.

Quelques mots sur la situation de la crise sanitaire en France. Au travers des statistiques données par le Gouvernement, j’ai pu constater que la situation continue à s’améliorer, le nombre étant de l’ordre de 7 000 cas positifs par jour. Cela est bien moins que ce que nous avions en période de pointe en août, où l’on en avait plutôt 30 000. Par rapport à la circulation du virus, il existe donc une bonne tendance qui diminue. Le nombre de personnes en réanimation est également en baisse puisque l’on est à 1 600 contre 2 500 en août. Au niveau de GRDF, à travers les tableaux de bord que nous diffusons, vous avez pu constater que le nombre de cas positifs est très réduit puisque nous sommes entre 5 et 10 durant ces dernières semaines. L’actualité ne présente donc pas trop de difficulté.

Évidemment, ce qui a changé au cours du mois de septembre est la présence sur les sites. On a eu l’occasion de discuter de cette question lors du CSE extraordinaire du 2 septembre. Depuis, les salariés sont revenus en nombre plus important dans nos sites et l’estimation globale de la présence que j’ai pu faire est maintenant de 70 % environ. Cela nous met déjà dans une situation qui sera celle du mois d’octobre : il n’y aura que l’application de l’accord TAD, avec une présence sur nos sites qui sera de l’ordre de 80 %.

Voilà ce que je voulais dire en introduction. Il n’y a pas eu de changement significatif dans la réglementation ou les protocoles issus des pouvoirs publics durant les derniers jours. Je ne sais pas s’il y a des points ou des questions.

**M. VALBOUSQUET.** - Pour commencer, on a deux interventions sur le sujet. La première concerne l’application de la loi. Comme nous l’avons dit pendant la déclaration, il y a une obligation de l’employeur d’informer et de consulter le CSE concernant les personnels qui sont sous sa responsabilité, notamment SST. Nous n’avons pas eu l’occasion d’échanger ensemble sur les modalités de contrôle des personnels SST qui ont l’obligation vaccinale au sein de nos établissements. Nous aimerions avoir votre expression sur ce sujet, s’il vous plaît.

**M. VELLY.** - La loi prévoit une consultation, vous avez raison. C’est une consultation et non une information des CSE-E concernés par l’emploi de personnes travaillant en tant que SST. C’est le cas de deux CSE-E pour GRDF, celui des Fonctions Centrales et le CSE-E des UON pour les SST qui sont employés par l’UONRH-MS.

**M. VALBOUSQUET.** - Je renouvelle la demande de la délégation. Nous aurions souhaité avoir a minima une information de ce qui s’était dit au niveau du CSE-E de l’UONRH puisqu’ils sont directement concernés. On aurait également aimé que cela fasse l’objet d’un échange au niveau de ce CSE-C puisque GRDF est co-employeur, avec Enedis, de ces personnels-là.

**M. VELLY.** - J’ai envie de vous répondre : pourquoi aurions-nous des échanges sur ce qui se dit sur ce sujet dans un CSE-E et pourquoi n’aurions-nous pas des échanges pour tous les sujets ? On est dans un champ de prérogatives qui concerne deux CSE d’Établissement. On ne va pas reprendre en CSE-C tous les débats, quel que soit le sujet, qui ont lieu en CSE d’Établissement.

Lors de notre CSE-C de septembre, j’ai pris l’engagement, par rapport à une demande du Secrétaire du CSE-C, de vous donner une vision macro de la situation aux deux jalons importants que sont le 15 septembre et le 15 octobre. J’ai tenu mon engagement puisque dans le reporting que vous avez eu la semaine dernière, vous avez effectivement vu une indication macro. Après, on sait qu’il y a trois situations, donc trois personnes qui travaillent en SST avec l’UONRH-MS comme employeur, qui ont clairement affirmé qu’elles ne souhaitaient pas se faire vacciner, sans ambiguïté. Les situations de ces trois personnes sont traitées au niveau de leur employeur, avec des solutions de reclassement qui sont en cours de recherche, des solutions étant même déjà trouvées pour certaines.

De toute façon, je n’ai pas plus de détails à partager avec vous et je n’ai pas à en avoir car, encore une fois, on est dans les prérogatives de l’employeur qui est l’UONRH-MS et les prérogatives de son CSE d’Établissement.

**M. MORVAN.** - Le sujet sur lequel on avait déjà interrogé la Direction au dernier CSE concerne les classes fermées, les enfants positifs au COVID et les solutions de garde pour les parents. En effet, les informations que nous avons au niveau de la loi sont que l’activité partielle est possible et qu’il y a également des possibilités d’autorisation d’absence sur les statuts des salariés. C’est à nouveau une demande des salariés car des classes ferment depuis début septembre et des salariés sont confrontés à cette situation. Si vous le souhaitez, je tiens à votre disposition les articles de *servicepublic.fr* qui font référence à ces préconisations.

**M. LE PRESIDENT. -** Éric, veux-tu rappeler la règle que l’on s’est fixée ?

**M. VELLY.** - Je vais la rappeler. Je vais également rappeler brièvement les contours des mesures législatives que vous évoquez, qui permettent à un salarié parent confronté à une fermeture de classe ponctuelle de s’absenter pour garder son enfant et bénéficier de l’activité partielle. Aujourd’hui, l’activité partielle, c’est 72 % du salaire net. Je pense que chacun mesure ce que représente, en termes de perte de pouvoir d’achat, le fait de devoir s’absenter dans le cadre de cette activité partielle.

Depuis le début de la crise sanitaire, depuis bientôt 18 mois, ce sujet de fermeture ponctuelle de classes n’est pas nouveau. On l’a connu. On a également connu des périodes de fermeture complète de l’ensemble des établissements scolaires, des crèches et autres instituts spécialisés. Ces fermetures ont parfois été longues puisque, de mémoire, on a dû avoir plus de deux mois et demi de fermeture complète au début de la crise, au printemps 2020. Depuis le début de cette crise sanitaire, la majorité des décisions que nous prenons sont animées par le fait de préserver le pouvoir d’achat des salariés. Nous avons donc pris le parti de prendre en charge, sans avoir recours à l’activité partielle, dans un dispositif 85/15 que l’on avait pu évoquer, les absences des parents confrontés à des fermetures d’établissements, quand tous ces établissements sont fermés.

Pour ce qui est des fermetures ponctuelles d’établissements, les dispositions prises sont les suivantes :

* le management est appelé à faciliter la prise d’absence du parent concerné, car il ne s’agit pas de refuser une absence alors qu’un enfant se retrouverait seul chez lui ;
* l’imputation de ces absences se fait sur les soldes de congés du salarié.

Je rappelle qu’a minima, un salarié de GRDF a droit - et c’est un minimum, car d’autres salariés en ont davantage - à 50 jours de repos et de congés par an. Ce n’est pas forcément le cas de tous les salariés. Il faut bien avoir en tête que les dispositions d’activité partielle qui sont mises en place par les pouvoirs publics sont pour tous les salariés. Et je rappelle une dernière fois que le prix à payer pour ces salariés est de perdre 28 % de leur salaire net pendant leur temps d’absence.

**M. MORVAN.** - Je vous remercie de votre attention sur le pouvoir d’achat des salariés. J’espère que l’on en tiendra compte lors des négociations salariales. Toutefois, ce sont tout de même des propositions qui sont faites au niveau de la loi. Donc a minima, cette proposition pourrait peut-être être faite aux salariés et à ce moment-là, ce sera à eux de choisir la proposition qui leur sera faite. Je vais vous faire un peu de lecture : « Si aucun des deux parents ne peut être placé en chômage partiel, l’un des parents est placé en arrêt de travail ». Cela pourrait être une option à présenter également aux salariés. Ce choix d’accompagner ses enfants, ce n’est pas à l’employeur de le déterminer. C’est au salarié de déterminer ce choix, à savoir comment il souhaite accompagner ses enfants. Ce ne sont pas des situations faciles pour tout le monde, pour les enfants, pour les parents. On pourrait donc peut-être accompagner plutôt que de dire « vous prenez sur vos congés ». Le débat ne réside pas dans le fait de faire référence à d’autres options proposées dans d’autres entreprises. Le débat est le suivant : est-ce que l’on applique les propositions faites par la loi ?

**M. LE PRESIDENT. -** J’entends, Monsieur MORVAN. La réponse d’Éric a été très claire. Elle n’est pas de nature à faire varier notre position.

Y a-t-il d’autres questions ?

**M. MORVAN.** - Je vous remercie, Monsieur le Président. On ne manquera pas d’en référer aux salariés.

**M. LEMAIRE.** - Monsieur le Président, j’ai une question concernant la gestion de la pause méridienne. Concernant la pause méridienne, toujours sur le site *servicepublic.fr*, il est précisé que pour une entreprise ou établissement de 50 salariés et plus, l’employeur devra mettre à disposition un local de restauration aménagé. En temps normal, hors période de crise sanitaire, GRDF participe financièrement à la pause méridienne des agents, soit par le biais de restauration de type « RIE », soit par des prestations de restauration de type « commercial ». Il n’est pas acceptable que dans le cadre d’une situation de crise sanitaire, GRDF s’exonère de cette participation financière. La crise sanitaire ne peut pas être un prétexte pour GRDF de faire encore une fois des économies sur le dos des agents. Dans le contexte actuel, il n’y a pas de RIE, il n’y a pas de possibilité d’avoir un local de restauration adapté. Comment cela sera-t-il géré par GRDF ?

**M. LE PRESIDENT. -** La question est entendue, Monsieur LEMAIRE. Éric va vous faire état des décisions qui ont été adoptées.

**M. VELLY.** - Le sujet n’est pas nouveau puisque depuis le début de la crise sanitaire, on a pris des dispositions pour garantir une restauration méridienne dans de bonnes conditions pour les salariés. Cette note a évolué en fonction des différentes situations. On rappelle que l’on part d’une situation systématiquement ante crise et on adapte la situation en fonction des perturbations que la crise a causées. Là où il y avait comme dispositif de restauration un local aménagé, ce local a fait l’objet des aménagements potentiels possibles par rapport aux gestes barrières, gestes barrières dont le niveau a pu évoluer lors des 18 derniers mois. Je vous rappelle qu’au tout début, la seule réponse que l’on pouvait apporter était une fermeture du local. Par rapport à cette situation, des dispositifs ont été effectivement retenus pour permettre aux salariés d’avoir des solutions palliatives. Je ne vais pas citer toute la note car ce serait assez long. Voilà pour la question spécifique du local, mais cela vaut pour tous les moyens de restauration. C’est-à-dire que si les moyens de restauration mis à disposition étaient l’accès à un restaurant d’entreprise, à un restaurant inter-entreprises, à un restaurant CCAS ou autres, cette note prévoit les moyens à mettre en œuvre lorsque les dispositions ne sont plus en état de donner le service attendu.

Cette note a évolué début août pour prendre en compte la problématique de présentation du pass sanitaire dans les restaurants commerciaux. On est parti du constat suivant : il existait quelques situations où les salariés pouvaient être amenés à se restaurer dans un restaurant commercial avec lequel l’entreprise avait passé une convention. Du fait des annonces qui sont intervenues courant juillet, on pouvait considérer que certains salariés auraient besoin d’un peu de temps pour se mettre en conformité, notamment par rapport au pass sanitaire. De plus, le fait de disposer d’un pass sanitaire sur simple présentation d’un test impliquait de faire des tests toutes les 48 heures, ce qui pouvait être compliqué pour se restaurer. Nous avons donc mis en place une disposition supplémentaire qui court jusqu’au 30 septembre. Cette disposition consiste à verser un remboursement aux frais réels d’une dépense réalisée par le salarié qui n’aurait pas accès au restaurant conventionné et qui serait contraint d’aller acheter un panier-repas où il le souhaiterait. Je précise que c’est une mesure bénévole qui n’est inscrite dans aucune loi. Pourtant, GRDF a souhaité accompagner au mieux les salariés.

Enfin, je précise - car je pense que c’est important de le dire - que ce qui figure en termes d’adaptation par rapport à la restauration méridienne ne remet pas en question les situations où c’est la PERS 793 qui s’applique. Ce sont donc juste des mesures qui sont mis en place lorsque les dispositifs de restauration habituels ne sont plus disponibles. J’espère avoir été assez complet dans ma réponse.

**M. LE PRESIDENT. -** Merci Éric. D’autres questions ?

**M. BEDDAR. -** Je voulais rebondir sur ce qui a été dit. À partir du 30 septembre, quelles sont les solutions proposées à l’agent qui n’aura pas de pass sanitaire, qui devra se restaurer et qui ne pourra pas disposer d’un local dans l’agence ? Si les locaux ne sont pas disponibles dans l’agence ou inadaptés pour organiser un repas, et donc que les agents sans pass sanitaire doivent se restaurer à l’extérieur dans une restauration commerciale, quelle solution serait proposée à ces agents ?

**M. VELLY.** - Passé le 1er octobre - date à laquelle s’arrête notre mesure bénévole -, la seule situation dans laquelle pourrait se trouver un salarié sans pass sanitaire serait la suivante : celle d’un salarié devant se restaurer dans un restaurant commercial pour lequel nous avons une convention, et que ce salarié n’a pas d’autre option de prise en charge par l’employeur pour se restaurer. Ces situations restent donc très rares. Je rappelle que les mesures mises en place étaient des mesures d’accompagnement pour que chacun prenne ses dispositions à titre individuel par rapport au pass sanitaire. Comme toutes les mesures de raccordement et d’accompagnement, elles s’arrêtent à la date prévue, à savoir le 30 septembre.

**M. HASLIN. -** Je voudrais compléter la question de Monsieur BEDDAR. Dans les restaurants conventionnés, sans pass sanitaire, on peut prendre à emporter ou se faire livrer sur certaines régions. La question qui se pose est que sur les sites, on n’a pas de local aménagé pour accueillir un certain nombre d’agents qui se font livrer des repas ou qui prennent à emporter sur les restaurants conventionnés. Cela pose vraiment un problème.

**M. VELLY.** - La tolérance qui consiste à manger, à prendre son repas dans son bureau, dans une salle de réunion ou dans une salle de prise de travail est toujours ouverte.

Je rappelle qu’en temps normal, prendre son repas dans son bureau ou dans une salle de réunion n’est pas autorisé, cela étant interdit par le Code du travail. Les repas sont uniquement autorisés dans les locaux spécifiquement aménagés par l’entreprise, lorsqu’il y en a sur le site. Du fait de la crise sanitaire, cette interdiction a été suspendue. La note dont je parlais, qui énonce tous les cas de figure, précise bien qu’un salarié qui serait dans la situation que vous évoquez pourra effectivement prendre un repas à emporter auprès du restaurant conventionné, il pourra venir s’installer dans l’entreprise, dans un lieu qui n’est pas prévu pour cela en temps normal. Mais exceptionnellement, du fait de la crise sanitaire, il pourra y prendre son repas.

**M. HASLIN.** - D’accord. Il faudrait faire un rappel au niveau des managers de proximité pour autoriser les agents à s’installer ou leur ouvrir des salles spécifiques pour la pause méridienne.

**M. VELLY.** - J’entends. On fera un nouveau rappel, mais le dernier rappel est récent. La dernière version de la note date du 6 août et elle a déjà été rappelée et commentée. Mais j’entends le fait qu’il y a peut-être un rappel à faire.

**M. LE PRESIDENT.** - Avant de passer la parole à Madame CAZIER, je voudrais souscrire aux propos tenus tout à l’heure dans la déclaration. La meilleure protection pour le virus est quand même de se faire vacciner, ce qui permettra aussi de disposer d’un pass sanitaire valide.

**M. CAZIER. -** Une question par rapport à votre réponse sur la mesure bénévole mise en place par GRDF. Quelle communication avez-vous faite auprès des salariés des UON ?

**M. VELLY.** - La note « restauration méridienne » que j’ai évoquée a été communiquée et présentée à la ligne managériale et à la filière RH des UON. S’agissant d’une note GRDF, elle s’applique aux UON, comme toutes les notes GRDF.

**M. LECOSSOIS.** - Monsieur le Président, je voulais revenir sur un point que l’on avait évoqué le 3 septembre dernier concernant les mesures de TAD qui couraient jusqu’au 30 septembre. Après un débat où l’on avait été insistant, il me semble que l’on avait convenu que sur les métiers d’exploitation, en particulier les BEX, les volontaires pouvaient continuer à faire un jour de TAD par semaine. Est-on toujours sur cette logique ?

**M. COUTURE.** - On avait en effet évoqué ce sujet. La disposition que l’on a définie pour le mois de septembre concerne le TAD prescrit, lequel a été mis en place depuis de nombreux mois à l’initiative des pouvoirs publics. Depuis le mois de juin, on a assoupli cette disposition pour les populations « tertiaires » qui pouvaient pratiquer le TAD. Concernant les populations d’exploitation - je présume que vous parlez plutôt des BEX car il me semble que vous aviez en tête ce cas de figure -, elles ne sont pas dans ce périmètre de TAD prescrit. Il est vrai que des salariés de BEX ont pratiqué du TAD, ce n’était d’ailleurs pas dans une finalité de TAD prescrit à 100 %, comme cela avait été le cas pour les tertiaires. Cette méthode avait été mise en place dans certaines régions, dans certains équipes, pour satisfaire à cette précaution que nous avions décidée au plus fort de la crise, à savoir séparer en deux des équipes BEX et ne pas exposer des équipes entières en même temps. Mais au mois de juin, nous avions déjà levé cette préconisation de séparation en deux des équipes BEX. Celles-ci s’organisent donc pour fonctionner au mieux, sans s’imposer forcément cette contrainte de séparation en deux. Du coup, il est fort probable que ces équipes auront arrêté de pratiquer du TAD dans ce but. C’est la raison pour laquelle il est possible que sur ces types de populations, la journée de TAD durant le mois de septembre n’ait pas été mise en place. Ce n’est pas incohérent.

Je voudrais dire une chose. Je crois comprendre que la difficulté - qui est un cas particulier, qui est loin d’être une difficulté ayant pu se représenter ailleurs - d’un salarié qui souhaitait pouvoir faire encore du TAD une journée par semaine pendant le mois de septembre n’était pas une mesure pour donner un droit à chacun d’avoir une journée de TAD par semaine. C’était simplement une mesure de régulation de la présence sur les sites, notamment pour les fonctions tertiaires.

**M. LECOSSOIS.** - La réponse est déjà moins claire… Mais je vérifierai dans le PV du 3 car je ne retrouve pas les expressions que l’on a dites. Un agent de n’importe quel BEX peut-il ou pas faire du TAD au mois de septembre, s’il le souhaite ?

**M. COUTURE.** - J’ai envie de renvoyer une question : dans cette équipe, cette population est-elle ouverte à l’accord TAD ?

**M. LECOSSOIS**. - La question est la suivante : est-ce qu’ils l’étaient au mois de mars et quasiment toute l’année 2020, où ils ont tous été en TAD et où cela a très bien fonctionné, et pourquoi tout à coup cela ne marcherait-il plus pour eux aujourd’hui ?

**M. COUTURE.** - Je crois qu’il faut s’interroger comme suit : quel fonctionnement pour ces équipes ? Quel fonctionnement en régime pérenne ? Si ces équipes étaient ouvertes à l’accord TAD, je pense que le sujet ne se poserait pas car la personne que vous évoquez aurait certainement postulé pour une convention TAD. Je présume donc que cette équipe n’ouvre pas à l’accord TAD. Car on le comprend bien, ce sont des équipes qui doivent fonctionner sur site d’une manière très collective. Après, il est vrai que pendant quelques mois, on a utilisé le TAD pour ces équipes, mais d’une manière contrainte, pour le fonctionnement de la séparation de ces équipes en deux.

Quand on a essayé de s’imposer cette contrainte, que l’on n’a plus besoin de s’imposer aujourd’hui, certaines régions, certaines équipes ont trouvé des solutions au sein de leurs locaux pour pouvoir avoir deux équipes physiquement séparées, et d’autres n’ont pas eu de locaux adaptés et ont préféré que la deuxième équipe soit plutôt en TAD. Ce fonctionnement qui était nécessaire à une période de la crise ne l’est plus aujourd’hui. Il est donc normal que les régions cessent ce fonctionnement. Il me semble que l’on est en train de parler du cas particulier d’une personne qui souhaitait avoir 4 jours de TAD supplémentaires en septembre. En octobre, de toute façon, on est dans un fonctionnement qui est celui prévu dans le cadre de l’accord TAD.

**M. LECOSSOIS**. - Monsieur COUTURE, on a là une nouvelle version sur le PV. Merci de votre réponse.

**M. LE PRESIDENT. -** S’agissant de l’application de l’accord TAD, je rappelle que l’on a plutôt intérêt à se rapprocher à la fois des équipes RH locales et, au besoin, à saisir le Comité de suivi national prévu à cet effet. Il me semble que l’accord TAD est relativement clair. On en rappelle la base, on n’est plus dans une circonstance régie par une obligation sanitaire, mais bien dans une application totalement libre de l’accord TAD : le double volontariat, celui du salarié et celui de son employeur. Ensuite, un certain nombre de dispositions sont effectivement à mettre en œuvre pour rendre possible le TAD. Telle est ma réponse globale. Je ne rentrerai pas dans le détail particulier de la question que vous posez.

Y a-t-il d’autres questions ?

**M. MORVAN.** - Je voulais revenir sur la note du 5 août. Je n’ai peut-être pas la bonne note, mais il s’agit de la prise de repas sur site. Nous avons eu des alertes de salariés concernant des repas pris de façon un peu sauvage dans des salles de réunion, avec des gestes barrières qui n’étaient pas respectés. Au regard de l’application de la note, nous avons dit aux salariés que les repas devaient être pris dans des lieux prévus initialement à la restauration ou dans un bureau sur le poste de travail. Mais pour nous, les salles de réunion étaient exclues. Je n’ai peut-être pas la bonne note, mais dans celle que j’ai, les salles de réunion n’apparaissent pas. Nous avons déjà fait remonter cette alerte sur ces salles de réunion qui sont prises de façon sauvage, ce qui inquiète certains salariés. En effet, il y a moins de cadre et le respect des gestes barrières est moins précisé. Merci.

**M. VELLY.** - Effectivement, la note évoque bien « le local ou l’emplacement prévu pour la restauration », lorsqu’il y en a un et quand il est encore possible de l’ouvrir. Vous avez raison, un bureau aussi. J’ai peut-être parlé tout à l’heure de « salle de réunion », au temps pour moi. Le bureau peut être individuel ou collectif. Après, la salle de réunion n’est pas le lieu que l’on met en avant. Vous avez raison de le préciser : si les salariés utilisent une salle de réunion en respectant les gestes barrières et surtout les règles d’hygiène qui sont d’ailleurs précisées - en tout cas pour le site de Condorcet, mais j’ignore si vous y faites référence et normalement, sur tous les sites, les règles d’hygiène sont précisées dans les salles de réunion -, notamment le fait de passer du produit virucide après utilisation, c’est quelque chose que l’on peut tolérer. Mais vous avez raison, la préconisation n’est pas d’emblée la salle de réunion.

Évidemment, une salle de réunion qui serait utilisée sans le respect des gestes barrières, avec des restes de repas non nettoyés ou mis dans des poubelles non adaptées n’est pas autorisée. À cet égard, je vous rappelle que sur des sites offrant cette possibilité, on a mis en place des poubelles spécifiques dédiées aux déchets des repas. Le cas de figure que vous indiquez n’est pas autorisé.

**M. MORVAN.** - Je vous remercie. Je note donc une tolérance sur les salles de réunion dans le respect des gestes barrières.

**M. VELLY.** - Je n’ai peut-être pas été suffisamment clair tout à l’heure. Il peut y avoir une tolérance sur les salles de réunion, à condition de respecter toutes les règles en termes de gestes barrières et d’hygiène. Mais la règle est la suivante : le bureau collectif ou individuel (« collectif » avec respect des gestes barrières, comme on le fait en activité de travail) et la salle de restauration lorsqu’il y en a une sur le site et qu’elle est à nouveau accessible.

**M. MORVAN.** - Je vous remercie.

**M. LE PRESIDENT.** - D’autres questions ?

**M. MORVAN.** - Oui. Par rapport à une dérive de nos modes de travail suite au COVID, je vous fais une alerte « sanitaire » et « santé au travail » quant aux situations sur les plateaux. Les salariés nous remontent que sur les plateaux, le seuil de bruit a vraiment augmenté depuis le retour sur site. La situation que l’on connaissait avant le COVID-19 n’est pas la même. Cela rejoint toutes les alertes que l’on a pu faire sur le « vivre ensemble » et comment travailler en mode hybride. Les personnes constatent que les plateaux sont plus bruyants qu’avant le COVID, notamment par rapport aux réunions TEAMS et aux appels téléphoniques dont le volume a augmenté. Certains salariés se sont donc équipés individuellement. J’invite la Direction à prendre en compte les besoins des salariés en termes d’équipement, surtout des casques confortables avec réduction de bruit permettant de tenir plusieurs heures et permettant de travailler avec un masque. Je pense que cela résoudrait en partie ou, au moins, faciliterait le travail sur ces plateaux. En effet, plusieurs personnes m’ont fait part de maux de tête le soir et même sur site. Il s’agit donc vraiment du « vivre ensemble ». Comment fait-on pour travailler ensemble ? Car il y aura toujours des personnes qui seront en réunion TEAMS ou à distance. Il convient donc de prendre en compte des équipements adaptés. Pour nous, ils n’ont pas à être pris en charge par les salariés, ni par les conventions TAD car cela concerne bien le travail dans le cadre de la qualité de vie au travail, le bien-être au travail et sur site.

Pour information, j’ai déjà noté des services où des managers ont déjà pris en compte cette demande-là en équipant tous leurs salariés de ce type de matériel. Je pense que cela est réalisable et c’est déjà réalisé. Se positionner avec des outils de qualité au niveau des salariés qui en auraient le plus besoin serait donc vraiment important. Je vous remercie pour cette prise en compte et de cette alerte auprès de vous.

**M. LE PRESIDENT.** - Y a-t-il d’autres questions ou alertes ?

**M. DUTEL.** -Je voudrais revenir sur l’intervention de Gaël MORVAN concernant la prise en charge des classes fermées. Je pense qu’il faut être attentif aux compositions familiales. En effet, beaucoup d’agents dans des situations de monoparentalité n’ont personne pouvant les aider sur la garde d’enfants. Il faut être attentif à tout cela. Les personnes obligées de prendre des congés par rapport à des problématiques d’enfants malades sont déjà en difficulté et vont encore subir de plein fouet une deuxième discrimination par rapport à la situation qu’ils vivent. Je crois que la Direction pourrait quand même faire un effort par rapport à tout cela.

**M. LE PRESIDENT.** - Je veux croire que c’est justement ce que disait Éric en réponse à la question. On est dans une appréciation managériale qui, effectivement, même s’il n’y a pas volonté d’intrusion, doit connaître les difficultés réelles posées à la famille concernée. En effet, la réponse n’est pas la même quand un couple, quel qu’il soit, est en capacité de s’organiser pour gérer cette situation, que lorsque l’on est dans une situation de monoparentalité sans soutien externe. Après, je veux aussi croire que le nombre de classes fermées reste aujourd’hui très limité, que ce nombre ne croît pas comme on avait pu le craindre dans certains cas, et qu’il reste sur des durées assez courtes. Oui, une attention est portée par le management, cela est tout à fait normal car c’est son travail dans le cadre des dispositions qui ont été rappelées. Et comme en toutes circonstances, l’intelligence managériale est aussi là pour adapter la réponse la plus appropriée aux situations connues.

**M. VALBOUSQUET.** - Monsieur le Président, nous avons une intervention de Cyril SALVADORI, s’il vous plaît.

**M. LE PRESIDENT.** - Je vous en prie, faites votre déclaration.

**M. SALVADORI.** - Ce n’est pas une déclaration mais une question.

Dans son point hebdo sur la crise COVID-19 du 7 septembre, Monsieur VELLY nous a informés du refus de trois salariés de SST de se faire vacciner. Monsieur VELLY nous a indiqué que des solutions seraient trouvées pour ces personnels, mais qu’en est-il sur l’activité des SST due à cette situation pour l’ensemble des salariés également ? Pouvez-vous nous en dire davantage ? Visiblement, cela fait du personnel manquant pour les SST.

**M. VELLY.** - Je vais vous en dire un peu plus, mais juste un tout petit peu plus car comme je l’ai indiqué tout à l’heure, ce sujet doit être traité au sein du CSE-E de l’UONRH-MS. Les trois personnes concernées sont deux assistantes et une infirmière. Des solutions de reclassement sont en cours et celle dont j’ai un peu plus connaissance est bien avancée. Ces personnes vont être reclassées dans un autre emploi et seront remplacées.

**M. SALVADORI.** -  Si je comprends bien ce que vous nous dites, il n’y aura donc pas d’impact sur l’activité des SST ?

**M. VELLY.** - Vous avez très bien compris.

**M. LE PRESIDENT.** - On va dire qu’il n’y aura pas d’impact dans la durée, car cela ne provoque pas de perturbation à l’instant T.

**M. VELLY.** - Les trois SST concernés devront probablement trouver des solutions de remplacement rapidement et je pense que cela est déjà acté. Ces solutions seront peut-être temporaires, le temps de trouver une solution pérenne.

**M. LE PRESIDENT.** - Merci. Je pense que l’on a fait le tour des questions en salle et à distance. Merci à Jean-Pierre. Merci à ceux qui s’étaient connectés et qui n’ont pas été mobilisés pour cette séquence. Je propose que l’on fasse une pause d’une dizaine de minutes.

*(La séance, suspendue à 11 h 07, est reprise à 11 h 24)*

*(Mesdames BILLOTTE, CHOTEAU, BENARD et GHEZALI rejoignent la séance)*

3. politique sociale : présentation pour information au titre de la consultation à venir du :

a. BLOC 1-diversité (comprenant le rsc entre les femmes et les hommes 2020 et le rsc handicap 2020)

B. bloc 3 - condition de travail et emploi (comprend le bilan social 2020, le rapport d’ensemble sur les rémunérations 2020 et le bilan logement 2020)

**M. LE PRESIDENT.** - On accueille les experts de 3E Consultants ainsi que ceux qui représentent la Direction avec, en salle, Hélène BENARD et Angélique GHEZALI puis, au téléphone, Catherine LAMY et Florian ROLLEZ. On a une petite question de timing à bien caler, une contrainte qui fait que l’on devra suspendre nos débats dans une demi-heure, à 11 h 50, pour les reprendre à 13 h 30. Vous l’avez vu, on aura un point 4 qui est la situation économique et financière avec une présentation et une participation de Stéphane LEJEMBLE, ce qui était déjà le cas l’an dernier. Mais cette année, Laurence POIRIER-DIETZ a pu se rendre disponible en tant que Directrice Générale pour participer à cette séquence et, au besoin, répondre aux questions qui ne manqueront pas de se poser sur ce point qui est intimement lié la situation globale de GRDF. Si ce n’est pas exactement 15 h 00, on pourra admettre un peu de débords, mais on va essayer de caler nos interventions respectives dans ce cadre de contraintes.

Comme l’année dernière, je vous propose que les experts de 3E Consultants donnent une première présentation du travail d’analyse et d’expertise qui a été réalisé, puis on verra la manière dont on positionnera les questions qui viendront compléter et les réponses que les experts et la Direction pourront apporter. Je vous laisse la parole.

**M. SALLES.** - Excusez-moi, Monsieur le Président, j’aurais voulu faire une déclaration.

*Comme il est indiqué en début du relevé de position de la Commission Logement, la CFDT constate la tenue de trois Commissions la même semaine, avec pas moins de 19 documents à lire, publiés une semaine avant le Comité, sans compter les deux rapports d’experts en appui de deux de ces Commissions. Il faut ajouter que les membres de ces Commissions ont généralement des mandats locaux, et donc des IRP locaux qui viennent compléter l’agenda de la semaine. Parmi les sujets abordés, les bilans 2020 sont disponibles au moins depuis le premier trimestre 2021. Alors, pourquoi ne pas les présenter avant l’été ? Dans de telles conditions, il n’est pas possible de travailler ces dossiers comme ils le mériteraient.*

*La CFDT ne peut pas croire que ce soit volontaire. Elle souhaite ne plus revivre cette situation l’an prochain et aimerait que le calendrier social soit revu pour alléger la rentrée de septembre.*

*Merci, Monsieur le Président.*

**Mme DURAND.** - J’aimerais juste ajouter un point à ce que vient de dire Didier SALLES. Côté CGT, on demande aussi qu’il y ait, a minima, deux Commissions « Situation comparée » dans l’année et qu’il n’y en ait pas qu’une sur le début ou le milieu du deuxième semestre de l’année. Je pense que deux Commissions « Situation comparée », ce n’est pas trop demander au vu de l’importance du sujet et des dossiers qui sont quand même assez lourds.

**M. LE PRESIDENT.** - C’est noté. Je pense que l’on fera un point rétrospectif pour tirer le bilan de ce mode de fonctionnement qui reste affecté - on l’a tous vécu - par la crise sanitaire qui nous a traversés et qui est toujours présente. Mais effectivement, ce sont des sujets qu’il faudra aborder pour mettre en perspective les modes de fonctionnement 2022.

**M. VALBOUSQUET.** - Monsieur le Président, je voulais rebondir sur ce que vient de dire Monsieur SALLES. On avait fait un planning de consultations, d’agenda social. On avait donc tout à fait la possibilité, au regard de ce planning, d’anticiper l’émission de ces documents et le travail de l’expertise, sachant que l’on regarde en septembre 2021 des choses qui sont de 2020 et que l’on donnera un avis au mois de novembre. La délégation souhaiterait donc vivement que l’on anticipe davantage les choses l’année prochaine et que ces éléments puissent être consultés plutôt sur la période d’avril à juin, post Conseil d’administration. Telle serait notre demande. Merci.

**M. LE PRESIDENT.** - Je ne répète pas ce que j’ai dit. Cela reste toujours valable. Je laisse la parole à Madame CHOTEAU et Madame BILLOTTE.

**Mme BILLOTTE.** - Je vous remercie.

Par rapport à tout ce qui vient d’être dit, je saisis l’occasion pour ajouter quelques points en termes d’organisation du travail. Je prendrai l’exemple de la prochaine Commission Emploi Formation, laquelle est d’ores et déjà fixée au mois de novembre. Nous avons déjà adressé deux mails à nos interlocuteurs sur la formation en demandant à quel moment nous aurions les éléments à notre disposition pour pouvoir nous organiser, travailler au plus tôt et transmettre nos notes de travail le plus en amont possible aux membres de la Commission. Pour l’instant, nous n’avons pas de réponse. De notre côté, ce n’est pas faute d’essayer d’organiser les choses, mais c’est une partie à trois. Par exemple, pour la prochaine Commission Emploi Formation de novembre, je ne sais pas aujourd’hui à quel moment nous recevrons les documents, ce qui est un peu pénalisant pour notre organisation, pour anticiper et répondre aux attentes des élus. Les membres de la Commission Emploi Formation étaient en copie de mes deux mails. Je pense qu’ils peuvent en témoigner.

J’ai cru comprendre que j’avais 18 minutes, je ne suis pas certaine d’arriver à tenir dans ce délai, vu l’importance du sujet. Je vais avancer, puis nous verrons à quel moment nous nous interromprons.

Nous allons passer sur la première page de cette synthèse.

Comme cela a été dit, nous nous attardons sur l’année 2020 qui est déjà bien loin pour la plupart d’entre nous. Sur cette année 2020, nous avons un effectif statutaire qui s’est stabilisé après une forte croissance en 2019, forte croissance qui a été induite par de profondes modifications organisationnelles au sein de l’entreprise : d’une part l’impact de PER avec la réorganisation régionale et d’autre part, l’impact des USR et la réinternalisassions de certaines activités notamment liées au parc véhicules.

Si vous regardez le tableau qui figure en haut de cette page, vous constatez que les effectifs statutaires se sont stabilisés à 11 657 parts gaz. Ils sont donc en très légère progression par rapport à l’année précédente. Si l’on regarde sur une longue période, 2011-2020, il est frappant de voir que les effectifs sont restés identiques sur l’ensemble de cette période, puisque l’on avait 11 646 parts gaz à fin 2011. Nous voyons donc des effectifs totalement stables sur une longue période, avec les quelques événements suivants :

* 2015 : internalisation de l’activité d’Energy Formation et de certaines activités informatiques qui étaient logées chez ENGIE ;
* 2016 : vague de départs en retraite avec les modifications pour les parents de trois enfants ;
* 2017 : projet EOAI, le démixtage, avec le rebond des effectifs ;
* 2019 : impact de PER et des USR et réinternalisassions d’une activité ;
* 2020 : stabilisation.

Il est important de noter qu’il y a quelques années, fin 2016, alors que nous avions 72 % des effectifs qui avaient une part gaz = 1, fin 2020 nous sommes désormais à 91 %. On voit bien là l’impact du démixtage progressif qui s’est opéré et qui, a priori, continuera à s’opérer en 2022.

Au niveau des effectifs statutaires, l’autre élément à avoir en tête est la progression du nombre de salariés en CET. A fin 2020, on avait un peu plus de 100 salariés en Compte Epargne Temps, ce qui représente à peu près 1 % de l’effectif. Ce volume est en progression au cours des dernières années.

Si l’on s’attarde maintenant sur les effectifs non-statutaires, vous constatez leur forte progression en 2020. Cette progression est portée par les contrats d’alternance, notamment les contrats d’apprentissage. Il faut se rappeler que la loi « Choisir son avenir professionnel » de 2018 a fortement impacté tout ce qui était « formation » et « alternance » et a poussé les contrats d’apprentissage au détriment des contrats de professionnalisation. Vous le voyez bien dans le tableau qui figure au bas de la page. Il existe donc une forte progression des alternants. Vous notez que l’on est, cependant, à un nombre de parts gaz non-statutaires légèrement inférieur à celui de 2016 et 2017.

À la page suivante, si l’on regarde la manière dont cette stabilité de l’effectif s’est opérée, on peut constater des disparités importantes selon les métiers. On est sur la segmentation « Grands métiers/Plan emploi », une segmentation qui est donnée au travers du Plan emploi. Vous voyez que les deux métiers porteurs d’une croissance importante de l’effectif de l’ordre de 6 % à 7 % sont le Développement et l’Ingénierie qui sont dopés par l’essor des gaz verts. Il existe donc une forte progression sur ces deux métiers.

En revanche, vous avez un retrait léger, mais néanmoins marqué, sur l’Intervention/Planification. On est à -1,2 % sur ce métier, alors qu’il représente 37 % des effectifs de l’entreprise. C’est vraiment le cœur de métier de l’entreprise.

Il y a également un retrait marqué sur les Fonctions supports - on est à quasiment - 4 % d’une année sur l’autre -, avec de grandes disparités en leur sein. Vous notez la forte progression des effectifs sur les Achats, progression qui s’opère depuis quelques années. A contrario, il existe une diminution des effectifs sur tout ce qui est Services et Logistique. Si l’on additionne les lignes « Logistique/Appro Serval » et « Services et Logistique » - puisque des réaffectations dans le SIRH d’une année sur l’autre perturbent un peu la lisibilité -, vous voyez que l’on a, au total, des effectifs en diminution de l’ordre de 6 %. Par ailleurs, sur la ligne « IT » (Informatique et Télécom), vous constatez surtout une importante diminution des effectifs à - 4 %, alors que depuis plusieurs années, on attend une progression sur cette activité d’informatique et de télécommunication au sein des Supports. En effet, depuis trois ans, l’objectif est de réinternaliser une partie des prestations qui sont aujourd’hui externalisées afin de mieux maîtriser des activités stratégiques pour l’entreprise.

Après avoir vu les évolutions d’une année sur l’autre, en page suivante, nous allons voir où nous en sommes par rapport au budget.

Par rapport aux prévisions qui vous ont été données l’année dernière dans le cadre du Plan emploi, vous voyez que l’on est totalement en ligne, à quelques unités près, ce qui est nouveau. En effet, pendant plusieurs années, on était en deçà des prévisions du Plan emploi année après année. La ligne verte concerne les prévisions qui vous ont été données dans le Plan emploi et la ligne rouge correspond aux effectifs réels. Vous voyez donc que l’on est aux prévisions depuis deux ans, ce qui constitue un point important.

A la page suivante, si l’on regarde la manière dont cela se joue selon les métiers, on constate ce que l’on a déjà constaté d’une année sur l’autre : sur Interventions Planification Gaz, le cœur de l’activité de l’entreprise, on est en deçà des prévisions qui avaient été faites et on n’est pas très loin de l’objectif qui avait été fixé pour 2022.

Sur POC (Programme Opérateur de Comptage Gazpar), on anticipait encore une hausse des effectifs en 2020, mais on a au contraire une forte chute, laquelle était attendue pour 2022. On a donc deux ans d’avance là-dessus, la question étant celle du « pourquoi ? ». Je rappelle qu’il était prévu que ces salariés, qui étaient identifiés sous cette ligne POC, soient progressivement réintégrés dans les autres lignes. Mais on a donc deux ans d’avance par rapport à ce qui vous avait été communiqué l’année dernière.

Enfin, sur les Supports, par rapport aux prévisions qui avaient été faites (le prévisionnel est en bleu), vous voyez que la DSI est très en retard, ce qui est un point important. On anticipait 340 parts gaz sur la DSI, on est à 284, avec un problème de fidélisation des salariés et des difficultés sur la durée de vie des salariés de cette DSI dans l’entreprise. Ce sont des métiers qui sont très concurrentiels, ce sont des compétences que les entreprises s’arrachent et GRDF a du mal à garder ses salariés, même si un gros effort a été fait au niveau du recrutement. Effet, il y a un effort sur « la marque employeur », sur l’intérêt des projets, etc., mais on constate que l’on est très en retard sur les perspectives qui étaient données.

Voilà pour le rapport du prévisionnel.

En conséquence de ces différents mouvements, l’encadrement continue à progresser dans l’entreprise. Vous voyez que les effectifs cadres représentent 22 % de l’effectif, alors qu’ils étaient à peu près à 15 % fin 2011. Il s’agit donc d’une progression importante de 7 points en l’espace de 10 ans. A contrario, sur les deux autres catégories, notamment sur l’Exécution, on a une baisse de la part de ces catégories dans l’entreprise.

En termes de pyramide des âges depuis 2016, et par rapport à la vague de départs en retraite, on a un rééquilibre notable de cette pyramide des âges. Le seul point qui nous paraît important et qui peut poser question - on l’a déjà souligné depuis quelques années - est le fait que la part des moins de 25 ans statutaires ne cesse de décroître dans l’entreprise. Vous voyez qu’ils sont aujourd’hui deux fois moins nombreux qu’ils ne l’étaient en 2011 en volume, mais également en taux. Cela s’explique par la décroissance de ce collège Exécution, puisque sur le graphique au bas de la page à droite, vous constatez que l’on a, de loin, les effectifs les plus jeunes sur le collège Exécution. Cela s’est renforcé avec le projet EOAI, où l’on a eu un volume important de recrutements sur la population des techniciens. A contrario, sur le collège Cadres, collège aujourd’hui en progression, vous constatez que l’on a plus de 50 % des effectifs qui ont 45 ans et plus. Sur le collège Cadres, on a donc également de petits questionnements quant à la transmission des compétences qui est à opérer.

Globalement, cette pyramide des âges dans l’entreprise varie en fonction des métiers qui sont exercés.

Les deux métiers dans lesquels la moyenne d’âge est la plus élevée sont Territoires et Concessions - qui nécessitent une séniorité, une grande connaissance et une expérience - et les Fonctions supports dont la moyenne d’âge est de 46 ans.

Sur ces Fonctions supports, 1 salarié sur 4 a aujourd’hui 55 ans et plus, c’est-à-dire que 1 salarié sur 4 partira à un horizon plus ou moins proche. À notre sens, cela pose la question du devenir des activités qu’exercent aujourd’hui ces salariés des Fonctions supports. Certes, on nous parle d’automatisation, de digitalisation, d’informatisation, néanmoins, tout cela sera-t-il suffisant ? Et quel sera le devenir des activités qui sont aujourd’hui faites par ces 25 % de salariés qui, à moyen terme, vont quitter l’entreprise, sachant que l’on ne prévoit pas de recrutement sur les Fonctions supports ?

Ensuite, nous vous avons fait un point sur les mobilités. Depuis plusieurs années, l’entreprise communique fortement sur le dispositif « Je Bouge » et a clairement annoncé que compte tenu de la baisse des recrutements dans les années à venir, la mobilité géographique, ou entre métiers, allait devenir primordiale. D’après nos calculs, à partir des fichiers qui nous ont été communiqués, la mobilité entre métiers représente à peu près 6 % des effectifs de l’entreprise. Vous voyez que par métier, le taux de mobilité le plus important concerne les salariés du Programme Opérateur de Comptage. J’ai quasiment 28 % des salariés qui ont changé de Grands métiers/Plan emploi. Vous voyez que pour ces salariés, la destination la plus importante est l’Acheminement. Sur la centaine de parts gaz que j’avais fin 2019 sur ce Grand métier, j’en ai 30 qui ont rejoint l’Acheminement.

Sur les mobilités régionales, le taux est inférieur à 2 %. Il est à peu près similaire à ce que l’on avait pu constater l’année dernière, même si à ce moment-là, cela était compliqué compte tenu du projet PER. Là aussi, sans surprise, le taux de mobilité le plus fort concerne l’Île-de-France. Il est connu que les gens qui travaillent en Île-de-France essaient assez souvent de connaître une vie meilleure, peut-être, en région. C’est la raison pour laquelle on a le taux de mobilité le plus important sur cette région Île-de-France.

On va regarder les mouvements de personnel. Je reprends à la page S11, juste après les mobilités sur les entrées d’effectifs dans GRDF. On distingue deux grands types d’entrées : les embauches à l’extérieur et les arrivées qualifiées de « hors distributeur », c’est-à-dire hors Enedis. On constate que 2020 marque une rupture de tendance par rapport aux années précédentes, avec une forte hausse des recrutements. Par rapport à ce que l’on avait pu constater en 2018 et 2019, on est quasiment à 600 recrutements externes…

**M. EL MZOUTI.** - …Excusez-moi, il y a une nouvelle coupure de son pour les gens qui sont au téléphone.

**M. LE PRESIDENT.** - Je suis désolé, on a un souci technique qui va obliger les techniciens à déconnecter. Le temps que l’on reconnecte, il sera 11 h 50. Je suis donc désolé d’interrompre un peu brutalement la séquence mais on retient tous que l’on en est au visuel S11. On reprend à 13 h 30 après cette suspension de séance. Bon appétit à vous. Désolé. À tout à l’heure. Merci.

*(La séance, suspendue à 11 h 47, est reprise à 13 h 30)*

**M. LE PRESIDENT.** - Malgré le fait que toutes les délégations ne sont pas complètes, je vais vous proposer malgré tout de reprendre les travaux. Monsieur MOYNE, à distance, êtes-vous là ?

**M. MOYNE**. - Oui, Monsieur le Président, tout le monde est là.

**M. LE PRESIDENT.** - Concernant les délégations, j’imagine que leurs délégués représentants qui sont à distance sont connectés, sinon ils le seront dans les minutes qui suivent. Nous nous étions arrêtés au visuel S11. Mme BILLOTTE, je vous laisse la parole.

**Mme BILLOTTE.** - Je vous remercie. Ce matin, avant l’interruption pour le déjeuner, nous avions vu que l’effectif en 2020 était resté stable par rapport à l’année précédente et que l’on était au budget. Mais, nous avons vu que cette stabilité masquait des évolutions importantes par métier et exerçait également une influence sur la structure de qualification.

En slide S11, si l’on se penche sur l’origine de cette stabilité, on constate une forte croissance du nombre de recrutements externes que l’on n’avait pas atteint depuis 2017. En effet, on atteint 591 recrutements externes contre 611 en 2017, année de mise en place de EOAI et donc, par définition, une année de forts recrutements. Le premier point est donc la hausse des recrutements externes.

Le deuxième point qui vient compenser cette hausse des recrutements externes est une forte diminution des arrivées hors distributeurs, notamment les arrivées en provenance du Groupe ENGIE. Ces arrivées hors distributeurs vous sont détaillées dans le tableau situé en milieu de page. Vous voyez que ce sont les arrivées en provenance du Groupe ENGIE qui constituent 70 % de ce type de mutation, mais elles sont en net recul par rapport aux années précédentes.

Par rapport aux mouvements avec le Groupe ENGIE, on peut noter que vous êtes encore importateurs avec 84 entrées et 66 sorties, donc vous êtes, en net, importateurs de compétences, alors que c’est l’inverse pour les mobilités avec le Groupe EDF où vous avez moins d’entrées que de départs.

Sur cette page, vous voyez également que les arrivées hors distributeurs concernent principalement les cadres et, dans une moindre mesure, les agents de maîtrise et très peu le collège Exécution.

Ces recrutements externes, qui sont en nette hausse, sont localisés pour un quart des nouveaux arrivants en Île-de-France. Il s’agit d’une proportion nettement supérieure à la proportion des effectifs de l’Île-de-France dans le total des effectifs. Vous voyez que 23 % des arrivées concernent l’Île-de-France, alors que l’Île-de-France représente 17,5 % des effectifs. Il s’agit là de pourvoir des postes en Interventions Planification et en Ingénierie, notamment des postes de chargés d’affaires dans le cadre de la concession avec la Ville de Paris.

En page S13, si l’on s’intéresse aux départs, ceux-ci marquent une recrudescence des départs en retraite. On retrouve le niveau que l’on avait connu en 2018 après un point bas en 2019. Concernant les départs sous forme de licenciement, démission, fin de période d’essai ou d’effet, vous pouvez également noter que ces départs continuent la tendance haussière qu’on leur connaissait depuis quelques années. Ils restent très minoritaires. On a 102 départs de ce type pour une population statutaire de 11 600, ce qui est extrêmement faible. Néanmoins, on a une croissance constante de ce type de départs, notamment des démissions, avec 52 démissions contre 45 l’année précédente. Il convient de noter qu’en 2020, on est dans une année de crise sanitaire où, d’une manière générale, les mouvements d’effectifs dans les entreprises se sont tassés puisqu’il était beaucoup moins aisé de se mettre en recherche d’emploi compte tenu du contexte (entreprises à l’arrêt, activité partielle, etc.).

Vous voyez donc que pour ces départs, vous avez aussi des départs hors distributeurs qui représentent un peu plus de 100 parts gaz. Ces départs hors distributeurs sont constitués de mouvements vers ENGIE, mais également vers EDF. Par rapport à EDF, vous êtes donc exportateurs, c’est-à-dire que vous avez 29 départs pour 19 entrées.

Voilà pour le volet « emploi ». En parallèle, on examine le volet « recours aux emplois externes », avec deux types de recours : le recours aux prestataires et le recours aux intérimaires.

Je vous rappelle, comme je le fais chaque année, que les données sont extrêmement parcellaires. Les seules données que nous avons sur les prestataires sont l’indicateur qui figure dans le bilan social. Il nous semble que cela est clairement insuffisant pour avoir une vision du recours aux prestataires dans l’entreprise, car les prestataires tels que définis dans le bilan social répondent aux caractéristiques qui sont utilisées pour les élections professionnelles. On recense les prestataires qui sont présents au 31 décembre dans l’entreprise et qui y travaillent depuis au moins un an. Je vais reprendre l’exemple que je donne toujours : j’arrive le 2 janvier, je repars le 30 décembre, je ne suis pas comptabilisé dans le recours aux prestataires et pourtant, on peut considérer que j’ai passé un an dans l’entreprise. Je suis un ETP (équivalent temps plein).

Nonobstant ce point, le recours au personnel extérieur a légèrement diminué en 2020 - toujours dans ce contexte particulier de crise sanitaire -, mais il représente quand même toujours a minima 10 % de l’effectif interne puisque l’on est à plus de 1 000 prestataires en équivalents temps plein sur cette année.

Sur la nature des prestations - cette question a été posée en réunion préparatoire -, nous ne sommes pas capables de répondre puisque la seule source que nous avons est cet indicateur du bilan social.

Sur l’intérim, nous n’avions jusqu’à présent que l’indicateur du bilan social, lequel est également extrêmement incomplet puisqu’il compte le nombre de contrats et non les effectifs moyens à partir du nombre d’heures déclarées. Mais une enquête a été effectuée cette année auprès de l’ensemble des régions hors UON, enquête dont le résultat vous est donné en page S16. On aboutirait à un taux d’intérim de l’ordre de 4 % rapporté aux effectifs internes, avec un recours plus intense sur les DCT que sur les DR, notamment « plus intense » rapporté à leur part dans l’effectif. On peut également noter que c’est surtout le recours pour surcroît d’activité qui domine.

Là aussi, il nous semble que cette enquête est un bon début, mais qu’elle mériterait d’être approfondie et d’être surtout suivie dans le temps afin de connaître les évolutions. Par ailleurs, les indications manquantes sont la nature des prestations effectuées par ces intérimaires.

Ce qui est quand même notable est que globalement, l’intérim n’a pas fléchi en 2020. En effet, si l’on s’en tient aux indications du bilan social, on a une hausse de l’intérim de 18 % sur l’année, toujours dans ce contexte spécifique de crise sanitaire.

Je vous propose de passer désormais à tout ce qui est « promotions », et tout d’abord promotions au sens « changement de collège ». L’année 2019 avait été particulièrement dynamique en termes de promotions au sens de « changement de collège », en lien avec les réorganisations opérées. De ce fait, 2019 marque le pas et on a un fléchissement des promotions, notamment pour les passages d’Exécution à Maîtrise. Vous le voyez dans le graphique en haut à gauche.

Si l’on regarde les promotions au sens de « changement de plage », on a également un fléchissement toujours dynamique après l’année 2019. Que ce soit pour les changements de collège ou pour les changements de plage, on est dans une des années où le taux est le plus faible rapporté à l’effectif, mais cela est logique.

Il en est de même au niveau des changements de GF. Nous avons décompté un taux de 13 % de changements de GF au sein de l’entreprise en 2020, taux en recul de quasiment 1 point par rapport à l’année précédente. Je rappelle que dans la mesure où nous travaillons sur des fichiers de fin d’année (fin 2019-fin 2020), nous échappent tous les changements de GF opérés pour des salariés qui sont partis entre fin 2019 et fin 2020, car nous travaillons uniquement sur une population « présents/présents ». Néanmoins, je pense que cela donne une bonne idée et notre méthodologie étant constante, cela donne aussi une bonne idée des évolutions que l’on peut trouver.

En page 19, vous avez ces taux de changements de GF par métier. En le relisant, je me suis aperçue d’une petite erreur dans le titre que je vous demanderai de corriger : « les taux de changement de GF oscillent entre 8 % en Patrimoine et 13 % à 14 % », et non « 16 % à 17 % ». Donc 13 % à 14 % en Acheminement, Développement ou en Interventions Planification.

On peut noter que pour bénéficier d’un changement de GF, mieux vaut être en Acheminement, en Développement ou en Interventions Planification, plutôt que dans les Supports ou en Patrimoine, qu’il s’agisse de Patrimoine Cartographie ou de Patrimoine Conception, puisque l’on a quand même des écarts pouvant être de l’ordre de 5 points selon les métiers.

Concernant le cumul sur deux ans - le graphique en page 20 -, nous avons près des trois quarts des salariés qui n’ont pas changé de GF. La première année 2018-2019, 14 % des salariés ont changé de GF. Parmi ces 14 % de salariés, la quasi-totalité n’a pas changé de GF en deuxième année sur la période 2019-2020. Au total, sur la population considérée toujours en « présents/présents » 2018-2020, seuls 28 salariés ont changé de GF les deux années. A contrario, sur nos 86 % de salariés qui n’avaient pas changé de GF en 2019, 1 252 ont changé de GF en 2020. On aboutit donc bien à 73 % des salariés qui n’ont pas changé de GF sur deux ans. Au niveau des changements de plages, ce taux est de 66 %.

Concernant les conséquences de ces évolutions sur la masse salariale, celle-ci a progressé de 2,5 %, là où le niveau d’augmentation était similaire. Les éléments qui ont joué sur la masse salariale sont les suivants :

* l’évolution de la structure de qualification. De plus en plus de cadres ont un salaire moyen supérieur, ce qui tire la masse salariale à la hausse ;
* les augmentations salariales pour les salariés qui ont été présents tout au long de l’année ;
* les conséquences de l’accord relatif à la crise sanitaire avec un effet « indemnisation pour le travail à domicile » qui a quasiment atteint 0,9 M€ et une prime « engagement exceptionnel » qui a représenté 1,5 M€.

Mais pour rappel, en 2019, nous avions un impact important de la prime de pouvoir d’achat (3,8 M€) qui avait majoré la masse salariale 2019, effet que l’on ne retrouve pas en 2020. De plus, on avait eu un effet lié aux nouveaux droits familiaux qui avait augmenté la masse salariale de 1,5 M€. Globalement, nous avons des évolutions qui tirent à la hausse la masse salariale, malgré un petit effet de Noria.

Si l’on regarde au niveau des attributions de NR, on a distingué les attributions de NR liées à des changements de GF et les attributions de NR sans changement de GF. Si l’on additionne les deux, au total, 1 salarié sur 2 (49,7 %) a bénéficié d’un changement de NR, qu’il s’inscrive dans le cadre d’un changement de GF ou pas. Cela représente précisément 4 896 salariés pour 7 608 NR distribués.

On m’avait demandé la raison pour laquelle 15 salariés avaient changé de GF en bénéficiant d’un NR et non de deux NR. Madame GHEZALI nous a répondu, il s’agit du parcours des détachés syndicaux qui peuvent changer de GF sans prendre de NR et qui bénéficient ensuite d’un avancement au choix. J’espère que je retraduis bien ce qui nous a été dit. C’était pour répondre à une question qui avait été posée.

Je précise juste un point. L’enveloppe de NR qui était prévue à l’issue des négociations était de 8 000 NR. Vous voyez que nous en totalisons 7 608, mais il ne s’agit pas de 400 NR qui n’ont pas été distribués. En effet, toujours de la même façon, on compare fin 2019 à fin 2020, donc ce qui nous échappe est les NR qui ont été distribués à des salariés qui sont partis en cours d’année ou qui sont arrivés et n’étaient pas à l’effectif fin 2019. C’est juste une question de méthodologie, mais nous travaillons avec les fichiers que l’on nous donne.

Concernant les conséquences de ces évolutions, on a une progression du salaire fixe qui est de 2,7 % pour l’ensemble de la population et qui oscille fortement selon les métiers. Notamment au sein des Fonctions supports, vous voyez que les formateurs et la Logistique de formation ont bénéficié d’une augmentation moyenne de 0,9 %, alors que les détachés ont bénéficié de 5,4 %. D’une manière générale, en dehors de ces deux populations, les évolutions sont globalement dans un mouchoir de poche.

J’attire votre attention sur l’évolution concernant Logistique Appro Serval. L’année dernière, on avait dit qu’il s’agissait des salariés dont le salaire était le plus faible et qui bénéficiaient en plus de l’augmentation la plus faible. Vous voyez qu’il y a peut-être un petit effet « rattrapage » cette année puisque l’on est à 3,7 % sur cette population.

Comme chaque année, nous attirons l’attention sur les rémunérations complémentaires constituées notamment par les sujétions de service par rapport au salaire fixe. En effet, pour certains salariés, ce qui est le cas du GF5, ces rémunérations complémentaires représentent 29 % du salaire fixe, ce qui, dans le cadre de la politique de mobilité souhaitée par l’entreprise, peut constituer un obstacle. Je vois là aussi une petite erreur dans le titre, il s’agit de « souhaité par GRDF » et non « souhaité pat GRDF ».

Par ailleurs, cette année, nous avons eu accès aux rémunérations des cadres supérieurs. Vous avez donc un petit tableau au bas de la page qui vous récapitule la rémunération complémentaire moyenne et la rémunération variable des cadres supérieurs. Vous voyez que la part variable rapportée au salaire fixe est d’importance puisqu’elle représente 20 % du salaire fixe. Je précise que nous avons eu accès aux rémunérations des cadres supérieurs, mais non à celles des cadres dirigeants.

Nous passons maintenant aux 10 premières rémunérations. Celles-ci sont restées globalement stables : + 0,7 % par rapport à 2019. Elles représentent 3,5 M€. Néanmoins, selon les informations qui nous ont été données par la Direction, à périmètre constant, pour les 6 salariés qui étaient présents dans ce top 10 à la fois en 2019 et en 2020, l’augmentation atteint 7,4 % du fait, notamment, d’un versement relatif à un régime supplémentaire de retraite. Dans ces 10 premières rémunérations, vous pouvez avoir des soldes de tout compte qui peuvent fortement influer lorsque des salariés quittent l’entreprise.

En matière de formation, il s’agit d’une année toujours très compliquée en lien avec la crise sanitaire. Pendant deux mois, toutes les entreprises et tous les organismes de formation ont été à l’arrêt avant de pouvoir reprendre en ayant mis les processus adéquats en place. Concernant la formation, vous voyez que les coûts pédagogiques ont progressé en 2020 pour l’entreprise. Ils ont notamment été tirés par la hausse des facturations de tiers, c’est-à-dire d’organismes de formation extérieurs à GRDF. En revanche, vous pouvez constater un effet important lié aux déplacements restauration/hébergement lesquels ont diminué puisqu’en 2020, de façon notable, on a eu beaucoup recours à la digitalisation des formations.

De ce fait, le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation s’établit à 6,7 % contre 7 % l’année précédente. Je vous rappelle que l’on n’est pas du tout comparable aux années antérieures, d’où les petits tirets que l’on a mis, puisque la valorisation des salaires des formateurs et des formés a été complètement bouleversée, modifiée et valorisée en très forte hausse lors de l’implantation de « We Learn Gaz ».

L’autre point à avoir en tête est le fait qu’en 2020, les apprentis qui jusqu’à présent n’étaient pas comptabilisés dans les salariés formés le sont désormais. Là aussi, ces données sont à manipuler avec précaution lorsque l’on compare sur une longue période.

Néanmoins, dans cette période toujours très agitée, on constate une hausse des salariés formés d’une année sur l’autre, avec 10 000 salariés formés. Le taux d’accès, notamment des femmes, a été tiré à la hausse, très certainement en lien avec la digitalisation des formations et les épisodes de confinement, où les gens n’étaient pas sur place et pouvaient prendre du temps pour se former. En revanche, le nombre d’heures de formation d’une année sur l’autre a diminué. A ne pas comparer à 2018 car on n’est pas sur le même périmètre. On a donc eu plus de salariés formés, mais l’intensité de la formation - le nombre d’heures de formation par salarié formé - a légèrement diminué. Cela est certainement en lien également avec le fait que l’on n’a pas pu mettre en place toutes les formations techniques qui nécessitaient du présentiel, contrairement aux années précédentes.

Globalement, sur le « hors apprentissage » - pour neutraliser l’effet « intégration de l’apprentissage » -, le nombre d’heures de formation diminue de 25 % d’une année sur l’autre et est inférieur de 15 % par rapport à ce qui était prévu. Il est extrêmement difficile de quantifier l’effet « report », c’est-à-dire le report des formations que l’on n’a pu faire en 2020 et qui seront reportées sur 2021. Toutes ne le seront pas pour différentes raisons, dont la capacité d’Energy Formation à assurer ces formations.

L’autre point qui nous paraît important est les taux d’accès à la formation par tranches d’âge. On observe la même chose que les années précédentes, à savoir que plus on vieillit, moins on est formé. C’est une tendance que partage GRDF avec la plupart des entreprises françaises. On note quand même que la formation des + de 55 ans augmente depuis deux ans. Vous voyez que l’on était à 50 % des + de 55 ans formés et que l’on est aujourd’hui à 63 %. Néanmoins, cela nous paraît encore insuffisant au regard des évolutions en matière d’âge de départ à la retraite. Aujourd’hui, les salariés restent au sein de l’entreprise au-delà de leur DOD, donc la question qui se pose est toujours leur parcours de formation, les parcours professionnels qui s’offrent à eux dans ce contexte évolutif.

En matière d’intensité de la formation - le nombre d’heures par salarié formé -, on constate que non seulement ils bénéficient moins d’un accès à la formation, mais surtout quand on a plus de 55 ans, en moyenne on a 12 heures de formation (moins de 2 jours). Or, quand on a entre 25 ans et 34 ans, quand on arrive dans l’entreprise, on a un volume d’heures de formation beaucoup plus important. Cela nous pose vraiment la question des parcours professionnels pour les plus âgés, notamment dans la perspective de l’accentuation des mobilités que souhaite imprimer l’entreprise, en lien avec la baisse des recrutements à venir.

De la formation, je passe à l’alternance. Le nombre d’alternants augmente dans l’entreprise de façon assez substantielle en 2020 (+ 9 %), ce qui est une belle réussite, toujours dans ce contexte de crise sanitaire où il était difficile de procéder à des recrutements. Néanmoins, rappelons que le Gouvernement a fortement incité les entreprises, sur lesquelles il avait le plus de poids, à recruter des alternants pour mettre en place son plan « 1 jeune, 1 solution ». De plus, des aides ont également été promises aux entreprises qui embauchaient des alternants et qui atteignaient déjà un bon taux de recours à l’alternance. C’est le cas de GRDF.

Il y a donc une progression des alternants. Néanmoins, on est en deçà des prévisions. Je vous rappelle que GRDF avait une prévision d’un taux de 6 % d’alternants dans l’entreprise et une ambition à 7 %, là où ENGIE s’engage sur 10 %. Ni la prévision, ni l’ambition n’ont été atteintes, le taux étant à 5,4 %, inférieur à toutes les années qui précèdent. Cette non-atteinte de l’objectif est due à deux facteurs principaux :

* un volume de recrutements externes important en Île-de-France, notamment sur des populations de chargés d’affaires ; l’Île-de-France s’est dédite de certains recrutements qui étaient prévus, la région ayant estimé qu’elle n’avait plus les moyens d’encadrer autant d’alternants qu’elle le pensait, compte tenu du fait qu’elle devait déjà encadrer les recrutements externes ;
* la mise en place de la loi CAP, la mise en place des OPCO et donc, pour vous, de l’OPCO 2i, avec quelques difficultés, comme souvent ; l’entreprise a donc rencontré des difficultés à fournir les contrats aux alternants du fait de la défaillance de l’OPCO 2i ; de guerre lasse, les alternants se sont donc tournés vers d’autres entreprises.

Il existe donc un double effet qui explique le fait que l’on n’aboutisse pas au taux qui était prévu, malgré le sursaut en matière d’alternance. En page suivante, vous voyez que ce sursaut concerne plus spécifiquement deux métiers : le Développement avec 27 alternants en plus - là aussi, on peut relativiser puisque l’on retrouve le niveau de 2018 - et l’Exploitation Maintenance avec 17 alternants en plus, contre 114 en 2017 mais dans un contexte un peu différent.

Il faut également noter que les alternants présents dans l’entreprise préparent des diplômes de plus en plus élevés. Aujourd’hui, 28 % des alternants préparent des diplômes de bac +3 à bac +5, ce qui est en lien avec les partenariats qu’a mis en place l’entreprise au niveau des licences, voire au niveau des masters, avec, si je ne me trompe pas, l’École des Mines. On a donc une présence de plus en plus importante d’alternants de niveau de qualification élevé.

On a eu un sursaut des recrutements d’alternants, mais qui est nettement en deçà des objectifs qui étaient fixés. En effet, l’entreprise s’était fixé un objectif d’un peu plus de 550 recrutements d’alternants. Elle en a réalisé 437, avec des difficultés liées à la crise sanitaire, notamment pour les femmes avec tout ce qui était POE, puisque vous recrutez aussi via des POE, le partenariat avec Pôle emploi. Mais la crise sanitaire a fait que les sessions en physique ne se sont pas toutes organisées. Les prévisions pour 2021 sont à hauteur de 500 alternants recrutés.

Vous avez une petite précision au titre des recrutements d’alternants en 2020. En avril, moment où nous avons fait cette étude, GRDF estimait pouvoir bénéficier d’une subvention de 3 M€ de la part de l’État. Compte tenu de la complexité du montage, en avril, seuls 100 000 € avaient été touchés, ce qui est un écart extrêmement important. Ce sont les méandres administratifs.

Sur le tableau, vous voyez que le nombre d’alternants entrants reste concentré sur les métiers cœur qui sont à la fois les métiers dits « techniques », notamment l’Intervention, l’Ingénierie et l’Exploitation Maintenance. Autour des métiers techniques, il y a d’autres métiers appelés « métiers cœur », à savoir l’Acheminement, le Développement, Territoires et Concessions. Les trois quarts des alternants sont rattachés à ces métiers. Néanmoins, vous avez un nombre d’alternants encore non négligeable, un peu moins d’une centaine, qui sont entrés sur des Fonctions supports.

Jusqu’à maintenant, je parlais des recrutements d’alternants. À présent, je vais parler des transformations de contrats d’alternants en CDI. La nuance est toujours un peu subtile à comprendre. On constate une baisse de ces transformations de contrats d’alternants en CDI, baisse ayant démarré depuis 2017. En 2017, 170 alternants étaient arrivés en CDI dans l’entreprise. En 2020, j’en suis à 115. La baisse est donc extrêmement forte. Jusqu’à présent, l’argument qui était donné était que globalement, les recrutements externes diminuaient - en 2018/2019, on a vu que l’on était à moins de 500 recrutements externes -, du coup, le recours à l’alternance pour recruter un externe diminuait aussi.

En 2020, le phénomène est quelque peu différent puisque l’on a vu que les recrutements externes avaient fortement augmenté. Néanmoins, on constate que les transformations de contrats d’alternance en CDI poursuivent la diminution, sans doute en lien avec un besoin de plus de séniorité. Cela pose aussi peut-être la question de l’anticipation que l’entreprise a faite, des difficultés qu’elle a connues en 2020, avec des besoins de chargés d’affaires importants et des démissions de chargés d’affaires qui n’étaient pas prévues. Il y a peut-être eu un défaut d’anticipation. Toujours est-il que vous voyez que le taux d’embauches issues de l’alternance rapporté au nombre global des embauches est passé à 19 %, là où en 2018 il était à 33 %. Les alternants représentent donc moins d’une embauche sur cinq (moins de 1 recrutement externe sur 5). De plus, par rapport au nombre d’alternants embauchés rapporté au nombre d’alternants sortants, ce taux reste à peu près stable à 43 %, contre 42 % en 2018 et 49 % en 2019.

Ces alternants sortants qui sont recrutés en CDI sont principalement rattachés aux métiers techniques, comme vous le voyez en page 38. On peut constater que sur les Fonctions supports qui représentent encore 1 recrutement d’alternant sur 5, le taux de transformation en CDI n’est que de 8 %. Clairement, sur les Fonctions supports, on recrute des alternants mais on ne les embauche pas à l’issue de leur alternance.

Par ailleurs, il existe également de grosses difficultés pour analyser l’absentéisme dans un contexte de crise sanitaire. Le nombre d’heures d’absence pour maladie, maladie professionnelle et accident de travail et de trajet a fait un bon de 15 %. L’entreprise n’a pas codifié les absences liées au COVID-19, qu’il s’agisse de parents gardant leurs enfants ou de personnes fragiles qui bénéficiaient d’un arrêt maladie. De ce fait, il ne nous est pas possible d’isoler l’impact de la crise sanitaire. Néanmoins, si vous regardez le graphique qui figure en page 40, il est indéniable que cette crise sanitaire a eu un effet, puisque vous voyez le bond que font les heures d’absence en mars et en avril 2020, suivi d’une baisse. Il est donc clair que la crise sanitaire a eu un effet, mais l’absence de codification fait que l’on ne peut malheureusement pas le mesurer. De ce fait, le taux d’absentéisme bondit, mais ce n’est pas nécessairement significatif.

Il en est de même pour les accidents. Les accidents de travail et de trajet diminuent. En revanche, quand on regarde le nombre de journées perdues par accident, on a une légère augmentation car on passe de 31 à 34 jours. En page 43, on peut noter l’effet du premier confinement. On n’a quasiment pas eu d’accidents avec arrêt en mars et en avril, on voit bien là l’impact des événements ayant marqué l’année 2020.

Je finirai avec l’égalité professionnelle et le handicap.

Tout d’abord, je vous présente les résultats de l’index en page 44. Pour une entreprise de la taille de la vôtre, je rappelle que l’index est évalué sur 5 critères et qu’il faut avoir 75 points pour ne pas se faire redresser financièrement. Vous n’atteigniez pas les 75 points en 2018. En 2019-2020, vous les atteignez avec un très bon score de 88 sur 100. Ce qui a changé entre 2018, 2019 et 2020, c’est le pourcentage de salariées augmentées de retour d’un congé maternité. Pour bénéficier du nombre de points maximum (15 points), il faut que 100 % des salariées de retour de congé maternité aient bénéficié d’une augmentation quelle qu’elle soit. On ne regarde pas la nature, ni le montant de l’augmentation, mais si les salariées ont bien bénéficié d’une augmentation. Je rappelle quand même - c’est la particularité de cet index - que depuis 2006, en France, une loi stipule que les salariées de retour de congé de maternité doivent bénéficier de la moyenne des augmentations de leur catégorie professionnelle. C’est un petit commentaire personnel, mais il est un peu paradoxal de trouver dans l’index un indicateur qui vérifie que la loi votée il y a 15 ans est bien appliquée. En l’occurrence, la plupart des entreprises ont eu de très mauvais scores sur cet indicateur la première année.

Vous concernant, comme toutes les entreprises des IEG, la problématique était un peu plus complexe puisque dans les IEG, les augmentations sont binaires : soit je n’ai pas de NR, soit j’ai un ou plusieurs NR, d’où la difficulté de satisfaire à cet indicateur. Après la mise en place de cet index, la décision a donc été prise en 2019 de distribuer de façon systématique un NR aux femmes qui revenaient de congé maternité, cela en deux temps :

* en laissant les managers octroyer les avancements ou les NR selon ce qu’ils souhaitaient ;
* puis, en fin d’année, la DHR fait « voiture balai » et vérifie que toutes les femmes de retour de congé maternité ont bien bénéficié de ce NR.

En revanche, vous voyez que la hausse n’a pas progressé sur trois ans. Le 5e indicateur représente le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Vous avez zéro sur 10 puisqu’il n’y a qu’une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations. Or, pour avoir 5 points sur 10, il faut qu’il y ait au moins 2 femmes. Après, il existe une petite problématique chez vous : parmi vos dirigeants, vous en avez qui sont salariés de GRDF et d’autres qui sont salariés de la ManCo d’ENGIE (la Management Compagnie d’ENGIE). Peut-être existe-t-il là un sujet que l’on a évoqué en Commission. Ici, je pense que l’on est sur le périmètre GRDF et donc tous les dirigeants ne sont peut-être pas pris en compte dans le calcul de l’index.

En dehors de ces effets, sur l’égalité professionnelle, on a une progression indéniable du taux de féminisation dans l’entreprise et qui se poursuit en 2020, avec une progression de 0,5 point pour les statutaires. A contrario, les non statutaires, principalement constitués par les alternants, voient leur taux de féminisation diminuer. On y reviendra tout à l’heure.

Dans un contexte où l’effectif de GRDF est resté stable sur une longue période, cette progression du taux de féminisation ne peut se faire que par une augmentation du nombre de femmes et une baisse du nombre d’hommes puisque, par définition, on reste sur la même enveloppe.

Au niveau des métiers, certains sont très féminisés, comme l’Acheminement, les Fonctions supports, le Développement, et des métiers qui sont encore très peu féminisés comme l’Exploitation Maintenance, l’Intervention Planification, l’Intervention où l’on ne dépasse pas les 10 % de féminisation. Il s’agit là d’un enjeu pour l’entreprise dans les prochaines années.

Si l’on regarde pour les seuls statutaires, il est notable d’observer que tous les collèges ont bénéficié d’une amélioration sur les cinq dernières années de leur taux de féminisation, y compris les cadres dirigeants qui n’étaient pas forcément les plus exemplaires en 2016 et 2017. On a eu une nette augmentation de + 10 points de la féminisation sur une toute petite population, ce qui est toujours difficile lorsque la base est faible car + 1 ou - 1 font toujours de gros changements en termes d’effectifs. Mais on a eu une augmentation et on atteint 23 % de femmes parmi les cadres dirigeants, là où l’on est à 28 % de taux de féminisation dans l’ensemble de l’entreprise.

À l’instar des exercices précédents, en revanche, on constate que s’il ne représente que 28 % des statutaires, le personnel féminin représente une part beaucoup plus importante des effectifs qualifiés de « précaires » :

* CDD : les femmes représentent 67 % ;
* intérimaires : les femmes représentent 56 %.

Il n’y a donc aucune commune mesure avec ce qu’elles représentent dans l’entreprise.

En page 49, si l’on s’intéresse aux recrutements de femmes, ceux-ci se sont concentrés dans l’Acheminement et le Développement. Plus de la moitié des recrutements de femmes concernait ces deux métiers et ce sont deux métiers où l’on a déjà une très forte féminisation de l’effectif. Néanmoins, on a des taux relativement élevés dans la féminisation des recrutements sur l’Exploitation Maintenance. Je n’en dirai pas autant sur l’Intervention Planification où l’on a un taux de 15 %, mais qui est néanmoins supérieur à la féminisation de l’effectif.

Alors que jusqu’à présent, les femmes bénéficiaient d’un accès moindre à la formation, la crise sanitaire est passée par là. On a donc une forte hausse du taux d’accès à la formation, notamment dans la population Exécution où l’on avait toujours un écart très important entre les hommes et les femmes. En 2020, cet écart s’est comblé. A contrario, chez les cadres, la situation est inverse : les femmes bénéficient d’un accès à la formation nettement supérieur à celui des hommes.

Si je regarde maintenant l’alternance en page 51, toujours au niveau de l’égalité professionnelle, globalement, la croissance du nombre d’alternants bénéficie à la population masculine assez fortement, alors que le nombre d’alternantes diminue : j’ai 64 alternants de plus chez les hommes et 7 alternantes de moins chez les femmes.

Si je regarde la promotion entrante d’alternants, la part des femmes n’a jamais été aussi faible qu’en 2020. Cela est notamment lié aux difficultés de mise en place des sessions POE avec Pôle emploi où l’entreprise recrute traditionnellement un certain volume d’alternantes femmes. En 2020, on a donc une forte baisse du pourcentage de femmes recrutées en alternantes. Si cela perdurait, cela pourrait remettre en cause l’effet d’entrainement que peut constituer l’alternance sur la totalité de l’effectif de GRDF. Donc rendez-vous dans un an pour voir où nous en serons.

En revanche, le point positif est que cette année, et pour la première fois, la proportion de femmes embauchées à l’issue de leur alternance correspond à la part de femmes alternantes dans l’entreprise : on a 33 % de femmes alternantes dans l’entreprise et les femmes représentent 33 % des embauches d’alternants. Cela est un point positif et une amélioration. Néanmoins, sur le tableau en bas à droite, vous voyez que la proportion de femmes embauchées à l’issue de leur alternance est plus faible que celle des hommes : 25 % des femmes sont embauchées à l’issue de leur alternance, contre 35 % des hommes. Cela est lié au fait que l’on a encore beaucoup d’alternantes femmes sur les Fonctions supports, car on a très peu d’embauches sur les Fonctions supports à l’issue d’une alternance.

Concernant les rémunérations, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes persistent globalement en défaveur des femmes, alors qu’il n’existe quasiment pas d’écart de rémunération principale. La source de ces écarts est les rémunérations complémentaires liées aux sujétions de service et, dans une moindre mesure, à l’ancienneté qui est moindre. Il y a donc un effet « échelon » qui est moindre.

Le dernier volet est le handicap. Je serai beaucoup moins positive sur le handicap que je ne l’ai été sur l’égalité professionnelle. Nous sommes à la fin de l’accord Handicap qui avait été signé en 2017-2020. Clairement, les objectifs n’ont pas été atteints. Concernant le taux de recours aux travailleurs handicapés, nous avons une assez forte perturbation en 2020 sur cet indicateur, liée toujours à la loi CAP qui a modifié les modalités de calcul. Je ne me prononcerai pas sur ce sujet.

En revanche, qu’il s’agisse de statutaires ou d’alternants, on est très loin des objectifs de recrutement. L’objectif était de recruter 20 statutaires par an. Les meilleures années, en 2017 et 2020, on a recruté 11 statutaires. On est donc à la moitié de l’objectif, en moyenne, lissé sur les quatre ans.

Il en est de même sur les alternants. On avait un volume de 50 alternants sur quatre ans, ce qui fait en moyenne 12 alternants mais en 2020, on est à 4. On est donc très loin de l’objectif.

Concernant le taux de cadres en situation de handicap, à la fin de l’accord, on en est à 1,7 % pour un objectif à 3 %.

En revanche, sur les Unités Bénéficiaires, on était à l’objectif jusqu’en 2019, mais la crise sanitaire est passée par là. On a donc une baisse qui est vraiment conjoncturelle et qui n’est pas représentative du recours qui a été fait.

Je vous disais que les modalités de calcul avaient changé (page 56). On va dire qu’il y a eu trois effets principaux :

* on ne regarde plus désormais l’effectif de fin d’année, mais l’effectif moyen tout au long de l’année, donc en moyenne le recours aux travailleurs en situation de handicap sur l’année. C’est ce qui joue le moins ;
* pour vous, il y a un effet qui concerne les UON. Jusqu’à présent, l’obligation s’exerçait au niveau de tout établissement qui avait plus de 20 salariés et désormais, le calcul se fait au niveau de l’entreprise ; compte tenu de ce calcul, les UON ne sont plus affectés à GRDF ; or, les UON ont un recours plutôt plus fort que la moyenne aux travailleurs en situation de handicap par rapport aux autres entités ; du coup, votre périmètre est réduit et vous perdez le bénéfice « des travailleurs en situation de handicap » dans les UON ;
* la valorisation des salariés en situation de handicap de + de 50 ans, lesquels sont comptés pour 1,5 au lieu de 1 ; auparavant, ils étaient valorisés mais en dessous du taux d’emploi direct ; du coup, votre effectif « travailleurs handicapés » est passé de 535 à 556 sur un périmètre moindre. Mais si vous êtes à un nombre supérieur, c’est du fait de la valorisation des + de 50 ans.

Il est difficile d’isoler ces différents effets. Il faut simplement retenir que sur l’emploi, on ne peut comparer les évolutions que l’on constate en 2020 avec ce que l’on avait les années précédentes. Mais on le verra tout à l’heure, les effectifs en situation de handicap de fin d’année n’ont pas augmenté d’une année sur l’autre. En moyenne, c’est peut-être autre chose, mais les effectifs de fin d’année sont la seule chose à laquelle on a accès et ils n’ont pas augmenté.

Un petit point sur les budgets consacrés au handicap. Si GRDF n’était pas couverte par un accord - l’accord était jusqu’à présent exonératoire de contribution, mais vous savez que l’on a une obligation de recours aux travailleurs en situation de handicap de 6 % et si l’on n’a pas le taux requis, on paie une amende -, sa contribution à l’AGEFIPH aurait été de 380 000 €, soit le même montant que l’année précédente.

Si l’on regarde ce que vous aviez anticipé au moment de la signature de l’accord, l’entreprise avait indiqué qu’elle investirait chaque année entre 700 000 € et 800 000 € pour améliorer la situation des travailleurs en situation de handicap dans l’entreprise. Ces 700 000 € à 800 000 € annuels recouvraient la contribution théorique et un effort supplémentaire. Au global, les dépenses réelles qui auraient dû être de 3 M€ selon l’accord ont atteint 2,3 M€, c’est-à-dire qu’elles sont en retrait de 24 % par rapport aux prévisions de l’accord. Elles sont toujours supérieures aux contributions, puisque l’on est à 2,3 M€, on a donc fait mieux que ce l’on aurait donné de toute façon à l’AGEFIPH, mais on n’est pas au niveau auquel l’entreprise s’était engagée.

En matière de nombre de salariés en situation de handicap, globalement, on n’a pas d’évolution en fin d’année 2020. Encore une fois, ce n’est pas la moyenne. On regarde les effectifs en fin d’année puisque l’on n’a pas accès à autre chose. On est stable à - 4 d’une année sur l’autre. Les statutaires augmentent très légèrement et les non-statutaires diminuent. Cela est lien avec ce que j’indiquais sur le recours aux alternants en situation de handicap.

Par ailleurs, vous pouvez constater une baisse assez significative depuis deux ans sur le collège Exécution et, a contrario, une légère amélioration sur les cadres et une amélioration nette sur le collège Maîtrise.

Comment arrive-t-on à cette stabilité du nombre de travailleurs en situation de handicap ? Il convient de bien comprendre que cela n’est pas lié aux mouvements de personnel. Parmi les statutaires qui étaient en situation de handicap fin 2019, 23 ont quitté l’entreprise et l’entreprise n’a recruté que 15 salariés en situation de handicap. Si je ne reste qu’au périmètre « recrutements/départs », j’ai un déficit en la matière. En revanche, ce qui fait que vous arrivez à une stabilité, c’est le jeu des reconnaissances. Vous avez 49 salariés qui ont perdu leur reconnaissance. En revanche, au vu des 61 nouvelles reconnaissances, j’ai donc un solde positif de 12. C’est donc là-dessus qu’entend travailler l’entreprise dans les prochaines années, et pas tant sur les mouvements d’effectifs et le recrutement des salariés en situation de handicap puisque, pour l’instant, l’entreprise n’a pas réussi à atteindre les objectifs qu’elle s’était fixés.

Globalement, 28,8 % des travailleurs en situation de handicap se situent beaucoup dans les métiers supports, soit 10 points de plus que ce que représentent les Fonctions supports dans l’effectif. Au niveau du métier Patrimoine Cartographie, on a une surreprésentation des salariés en situation de handicap, alors que dans le métier Intervention Planification, on a une sous-représentation avec 10 points de moins : les salariés en situation de handicap dans ce métier, rapportés au total, représentent 10 points de moins que ce qu’ils représentent dans les effectifs globaux de l’entreprise.

En matière de taux de promotions au sens « GF », 1 salarié en situation de handicap sur 10 a bénéficié d’un GF en 2020. C’est mieux qu’en 2019, mais ce taux est quand même beaucoup moins haut que pour l’ensemble de l’entreprise puisque ce taux atteint 13 %. Au niveau du taux de GF, j’ai donc encore un écart de 3 points entre un travailleur en situation de handicap et un salarié lambda de l’entreprise. Néanmoins, ce taux se resserre puisqu’il était de 5 points en 2019.

Les mêmes constats sont faits pour le temps moyen passé dans le NR précédent, où le pourcentage de salariés dont l’ancienneté dans le NR est supérieure ou égale à 4 ans. Les écarts en défaveur des travailleurs en situation de handicap persistent, mais ils se réduisent. Si vous regardez le deuxième tableau des salariés dont l’ancienneté dans le NR est supérieure ou égale à 4 ans, vous voyez que l’écart s’est resserré entre les deux populations. Néanmoins, là où je n’ai que 3 % des effectifs non TH qui se retrouvent dans cette situation, le taux est double pour les effectifs en situation de handicap : 6,5 % des salariés en situation de handicap sont dans le même NR depuis au moins 4 ans. L’écart est le plus important sur les populations Exécution et Maîtrise et, a contrario, il s’est nettement resserré en 2020 sur les cadres.

Toujours sur la situation des salariés en situation de handicap, on constate que ces salariés bénéficient proportionnellement moins que les autres d’une rémunération de la performance, qu’il s’agisse de maîtrises ou de cadres. Entre un salarié qui n’est pas handicapé et un salarié en situation de handicap, j’ai une différence dans le taux d’accès à la rémunération de la performance de 8 points chez les cadres et de 16 points chez les non-cadres. Et même lorsque ces salariés bénéficient de la rémunération de la performance, le taux est plus faible pour les travailleurs en situation de handicap que pour les autres. Donc lorsque l’on se dit que les cadres ont du mal à faire reconnaître leur handicap et que l’on s’interroge éventuellement sur les raisons, je pense que ces données constituent indéniablement une source et qu’un travail est peut-être à faire sur le sujet.

Enfin, sur la question du handicap, le taux d’alternants en situation de handicap est inférieur à 1 %. Je rappelle que l’obligation pour les entreprises en France est de 6 %. On a donc un gros effort à faire, ou bien l’entreprise rencontre d’importantes difficultés pour recruter des alternants en situation de handicap.

Pour finir sur l’ensemble de cette analyse sur la politique sociale, on a un effectif globalement stable qui apparaît au budget. Néanmoins, cela masque des disparités d’un métier à l’autre, vous l’avez compris. Je rappelle que le dernier Plan emploi qui a été présenté l’année dernière ne prenait pas en compte les conséquences de la RE 2020, et encore moins les conséquences du projet de transformation des activités communes. Pour notre part, il nous semble important que les membres du CSE-C aient aujourd’hui accès à un Plan emploi actualisé. En effet, il y a eu d’une part d’importantes évolutions d’une année sur l’autre et, d’autre part, des négociations qui vont peut-être s’ouvrir à la fois sur l’égalité professionnelle, le handicap, la formation ou l’alternance. Et si l’on n’a pas une vision partagée des évolutions à venir, il est difficile de négocier de façon équilibrée, nous semble-t-il.

J’en ai fini. Merci pour votre écoute.

**M. LE PRESIDENT.** - Merci, Madame BILLOTTE. Au cours de votre exposé, certains se sont manifestés pour poser des questions. Je propose que l’on passe à cette séquence de questionnement. Bien entendu, l’équipe d’experts côté Direction est également là pour répondre à ces interpellations.

**Mme BAUVAIS.** - Bonjour, Monsieur le Président, bonjour à tous. Je voudrais revenir sur l’index « Égalité pro ». Effectivement, il est en progression. Il n’avait pas atteint l’objectif de 75 la première année, il est à 88. Madame BILLOTTE a dit que c’était un très bon résultat. Nous avons envie de mettre à la discussion le fait que les entreprises de notre secteur sont plutôt entre 93 et 95. Qu’est-ce qui fait que GRDF n’atteint pas ce niveau de nos entreprises cousines ou sœurs ?

**Mme BENARD.** - Comme l’a très bien dit Madame BILLOTTE, ce qui fait la différence est le résultat que nous avons sur le cinquième indicateur, c’est-à-dire le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Deux femmes parmi les plus hautes rémunérations, c’est 5 points de plus.

**Mme MAS.** - J’ai une question concernant les départs et les informations que l’on a eues dans le bilan. Lorsque le salarié stagiaire quitte l’entreprise, c’est une démission. Le bilan nous apprend qu’il y a eu, en 2020, 102 départs et 52 démissions. Comment isoler les démissions des salariés titulaires en période de stage, des titulaires de plus d’un an d’ancienneté ?

**M. LE PRESIDENT.** - On n’a pas vraiment tout entendu de votre question. Ce que j’en ai compris, c’est que vous nous questionnez sur la capacité à différencier les démissions pendant le stage statutaire ou au-delà du stage statutaire. Est-ce cela ?

**Mme MAS.** - Oui.

**M. ROLLEZ.** - Je n’ai pas très bien entendu, mais si j’ai bien compris, c’est comment distinguer facilement les fins de période d’essai ou les fins d’arrêt de stage statutaire d’une démission classique, est-ce cela ?

**Mme MAS.** - Les fins de périodes de stage sont à l’initiative de l’employeur. Or, il arrive que des collègues stagiaires démissionnent pendant leur stage.

**M. ROLLEZ.** - Sur les fins de périodes de stage statutaire, celles à l’initiative de l’employeur sont ventilées dans les licenciements et celles à l’initiative du salarié sont ventilées dans les démissions. J’ai eu la question en Commission il y a deux semaines. Je crois que c’était sur les démissions. Madame BILLOTTE, vous me couperez si je me trompe mais en tout cas, j’avais apporté des éléments de réponses que j’avais fait mettre dans le compte-rendu. C’était à peu près un tiers sur chaque modalité.

Cela répond-il déjà à votre question ?

**Mme MAS.** - Monsieur BONNEAU a très bien résumé ma question. Lors des démissions, combien sont des démissions de salariés en période de stage et combien sont des démissions de salariés qui ont plus d’un an d’ancienneté ?

**M. ROLLEZ.** - Je vous demande un petit instant.

Je suis désolé, je pensais que j’avais eu la question en Commission mais ce n’est pas celle-ci. Je n’ai pas les éléments immédiatement. Si vous me donnez quelques minutes, je peux vous les donner.

**M. LE PRESIDENT.** - Tu prends le temps et on passe à une autre question en attendant. Dès que tu as la réponse, tu nous sollicites.

**M. LECOSSOIS.** - Trois questions pour commencer. Dans la continuité de celle de Madame BEAUVAIS où l’on parlait de l’indicateur n° 5, ce sont des salariés de GrDF ou est-ce qu’il y a également des salariés de la Management Company et qui n’entrent pas dans le calcul ? Et est-ce qu’il y a des critères particuliers pour être affecté à l’une ou à l’autre des entités ?

Toujours sur l’indicateur qui concerne le retour de congé maternité des femmes, on a eu une présentation sur une DR en juin qui indiquait que sur 2020, il n’y avait eu que 20 % et quelques de femmes qui avaient bénéficié d’un avancement pour répondre aux critères et 40 % sur la DCT. Apparemment, la DRHT refait un balayage en fin d’année pour rattraper les éventuels oublis. Est-ce une erreur dans les données ou peut-il y avoir un trou dans la raquette ?

La troisième question concerne le handicap. On l’avait déjà évoqué l’année dernière et vous nous aviez rappelé les engagements et les différentes contraintes. Comment se fait-il que l’on ait encore des différences de rémunérations et de parcours professionnels ? On voit que manifestement il y a eu du travail de fait mais que faut-il faire pour que cela soit réglé une fois pour toutes ?

**M. LE PRESIDENT.** - Je réponds à la première question, je laisserai Angélique et Hélène compléter pour les deux autres points. Dans le calcul de l’index, toutes les rémunérations sont prises en compte, quelle que soit la nature du contrat du salarié concerné - en l’occurrence les dirigeants -, qu’il soit IEG ou attaché à la Management Company et mis à la disposition de GrDF.

**M. LECOSSOIS.** - Si je comprends bien, dans les 10 plus fortes rémunérations de GrDF et des personnes rattachées à ENGIE, il n’y a qu’une femme ?

**M. LE PRESIDENT. -** Oui.

**M. LECOSSOIS.** - Et pour 2021, notre Directrice Générale va-t-elle être comptée pour être la deuxième ?

**M. LE PRESIDENT. -** C’est tout le mal que l’on puisse lui souhaiter. Ce sera plutôt en 2022 si le Conseil d’Administration et en l’occurrence le Comité des rémunérations, qui a la main sur son salaire et ses éléments de rémunération variables, considère que son action à la tête de l’entreprise a été positive. A ce stade, je ne peux pas répondre. Statistiquement, on se met en situation plus favorable pour atteindre cette exigence.

**M. DUTEL.** - Juste pour rebondir par rapport à ce que vous disiez, pourrait-on aller dans l’hypothèse que le départ de certaines personnes pourrait faire évoluer ces critères ?

**M. LE PRESIDENT. -** Il est évident que l’effet de noria joue aussi sur cet élément-là. Par définition - on l’a vu dans les analyses -, plus on est âgé, mieux on est payé dans l’entreprise, quelle que soit sa catégorie d’appartenance. C’est vrai aussi pour les dirigeants donc lorsque des dirigeants âgés partent, de plus jeunes arrivent et on peut constater que la masse salariale globale évolue plutôt à la baisse. Après, il faut éviter l’effet de loupe - et Madame BILLOTTE commence à avoir un peu d’expérience -, lorsque l’on parle des 10 plus hautes rémunérations de l’entreprise, on agrège beaucoup d’éléments qui sont du salaire fixe, de la part variable, mais également des éléments constitutifs de démarches individuelles. Lorsque vous valorisez un CET pour faire une acquisition immobilière par exemple, qui est une possibilité offerte à tous les salariés qui ont un CET, cela vient se déverser dans ce calcul. Cela donne un effet qui fausse l’analyse. Lorsque des salariés sont issus d’ENGIE et ont pu bénéficier d’un programme de fidélisation au titre d’actions de performance et qu’ils réalisent ces actions, c'est-à-dire qu’ils font jouer leur droit de préemption, ils ont un revenu supplémentaire cette année-là qui vient aussi accroître le total de l’année.

Ce sont des éléments qu’il faut regarder avec beaucoup d’attention.

**M. LECOSSOIS.** - Juste pour finir sur la première question. Quels sont les critères ou l’intérêt d’être soit salarié de GrDF, soit rattaché à la Management Company ?

Pour rebondir sur le fait que notre Directrice Générale n’apparaîtrait qu’en 2022, cela veut dire qu’elle n’est pas salariée de GrDF en 2021 ?

**M. LE PRESIDENT.** - La Directrice Générale est mandataire social, elle n’est pas salariée de l’entreprise formellement. C’était le cas pour le précédent DG et ce sera le cas aussi pour Laurence POIRIER-DIETZ. Pour autant, on agrège sa rémunération au total, mais statutairement, elle est mandataire social.

Le deuxième élément de réponse, vous êtes attentifs comme nous au regard que porte la CRE sur l’indépendance des distributeurs et il ne vous aura pas échappé que dans l’audit qu’elle a réalisé cette année sur l’indépendance, elle a de nouveau pointé du doigt le fait qu’à l’intérieur de l’entreprise, il y avait encore quelques collaborateurs qui ressortaient d’un statut « Management Company », c'est-à-dire mis à disposition par le Groupe à GrDF. Ce que l’on a pris comme engagement depuis déjà quelques années est que tous les nouveaux entrants dirigeants - modulo le DG qui a un statut à part - sont intégrés au statut IEG. En revanche, il y avait deux dirigeants qui étaient Management Company avant que l’on prenne cette décision et qui le sont restés.

Il n’y a pas de choix posé aujourd’hui. Tous ceux qui arrivent sont repositionnés au statut des IEG.

**Mme GHEZALI.** - Concernant votre seconde question, je n’ai pas eu connaissance des documents qui ont été diffusés sur la DR et DCT mais au regard des chiffres que vous évoquez, je pense qu’il s’agit plutôt des salariés qui ont pu obtenir une mesure managériale ou qui ne correspondent pas à l’ensemble des femmes de retour de congé maternité, qui, du coup, sont au nombre de 100 % puisque l’on effectue – comme rappelé tout à l’heure dans l’exposé de Madame BILLOTTE – une mesure de rattrapage dès lors que l’on a pu constater qu’il n’y avait pas eu de mesure managériale qui a été appliquée pour ces salariées-là. On a donc bien 100 % des femmes à GrDF qui sont de retour de congé maternité pour qui il y a une mesure salariale, de quelque nature qu’elle soit, qui leur est appliquée.

Je pense que ce sont plutôt des chiffres qui ne sont pas ceux agrégés pour lesquels on a le total de 100 %, mais plutôt les chiffres d’attribution par les entités managériales.

**M. LECOSSOIS. -** Je pense que vous avez un système informatique pour repérer les femmes qui ont été en congé maternité sur une année à cheval 2019/2020 et fin 2020, cela ressort et c’est réglé.

**Mme GHEZALI.** - C'est exactement cela. Évidemment, on s’appuie sur le système d’information, on vérifie la présence ou l’absence d’une mesure managériale. On le fait en toute fin d’année pour garantir l’exercice managérial. On est assez clair sur la règle, on laisse bien faire l’exercice managérial, on a des mesures données tout au long de l’année, on laisse ces possibilités-là et on intervient en toute fin d’année pour faire cette observation et octroyer ce niveau de rémunération pour celles qui n’en auraient pas bénéficié. C’est à la date de retour, on n’attend pas que la salariée revienne éventuellement d’une absence qu’elle aurait accolée à son congé maternité du type congés payés ou congé parental. On applique la mesure au 1er du mois qui suit la date de fin de son congé de maternité.

**Mme BENARD.** - Pour compléter la réponse que vient de vous apporter Angélique, on continue à mesurer les actes managériaux pour garantir une évolution des mentalités et pour s’assurer que les managers ont bien compris le principe de l’égalité de traitement en matière d’augmentation salariale. On continue à mesurer les décisions managériales tous les ans et on complète à la fin de l’année pour entrer dans les règles de l’index. Mais on souhaite vraiment garder la logique que l’on a toujours eue dans l’entreprise qui est de professionnaliser les managers sur la question de l’égalité salariale. On ne veut pas le décorréler.

J’enchaîne avec votre autre question sur l’égalité salariale pour les salariés en situation de handicap, comme vous le disiez, on progresse mais trop lentement et on est parfaitement d’accord avec le constat de Madame BILLOTTE. C’est l’un des enjeux de la négociation en cours sur le renouvellement de nos accords Égalité professionnelle et Handicap. Clairement, ces accords prévoiront des mesures de suppression des écarts. Il reste à définir lesquelles avec l’ensemble des équipes de négociation mais c’est clairement l’un des enjeux des prochains accords.

**M. LECOSSOIS.** - Merci pour l’information pour le prochain accord.

Par rapport à l’année dernière, vous aviez évoqué le fait que certains collègues en situation de handicap avaient été un peu oubliés dans tout ce qui était mesures de reconnaissance pendant quelques années et qu’aujourd’hui, l’écart n’existait quasiment plus ou était vraiment minime. D’après les chiffres que l’on a, cela fait plus de 4 ans que des personnes sont toujours dans les NR ou vu le taux d’attribution de GF...

Pourquoi n’y a-t-il pas un système comme pour l’égalité professionnelle ? Un jour, on se dit qu’il y a un 6ème indicateur, qui n’existe pas encore mais qui existera peut-être un jour, où l’on fait en sorte, comme pour les femmes qui reviennent de congé maternité, qu’il n’y ait pas d’écart de rémunération pour les travailleurs handicapés.

**Mme BENARD. -** C’est l’une des pistes de travail, pourquoi pas ? Sur le fond, je pense que l’on est tous d’accord pour supprimer ces écarts le plus rapidement possible. Sur la méthodologie, il nous appartiendra de la construire dans le cadre de nos négociations et on est en train de travailler dessus. Ce que vous évoquez c’est que des situations ressortent en écart de rémunération parce que peut-être que certains salariés, pendant quelques années, n’ont pas bénéficié d’augmentation. Il y a 10 ans par exemple, il y a peut-être une période de « trou ». Derrière, le rythme de l’augmentation a repris un cours à peu près logique par rapport au rythme dans l’entreprise mais cette reprise de rythme n’a pas compensé le creux qui a été causé à l’époque.

C’est l’un des sujets sur lequel on doit travailler pour redresser des écarts de parcours professionnels et pas uniquement des écarts en nombre et en rythme d’augmentations.

**M. LECOSSOIS. -** Apparemment, l’objectif du prochain accord sera qu’il n’y ait plus d’écart de rémunération ou ce type d’« observation » entre des travailleurs non TH et TH. On avait aussi parlé d’un délai l’année dernière, quand est-ce que cela serait réglé ? Cela veut dire que GrDF prendrait l’engagement de dire… je ne sais plus si c’est 3 ou 4 ans l’accord TH…

**Mme BENARD.** - Il est à négocier. On va voir puisque l’on n’est plus dans le cadre des accords agréés comme l’expliquait Madame BILLOTTE tout à l’heure, on a changé de régime. C’est entre 3 et 4 ans.

**M. LECOSSOIS.** - On va partir sur un an, cela ira plus vite. Cela veut dire que l’année prochaine, après la signature, GrDF s’engage à régler tous les écarts pour que l’on n’ait plus à en parler dans les différentes Instances ?

**M. LE PRESIDENT.** - On ne fait pas la négociation d’un accord, dont la négociation n’a d'ailleurs pas encore commencé. J’entends le sens de votre question, mais on ne répondra pas formellement à la question que vous posez de savoir quand aura-t-on résorbé les écarts. On vous explique que cela fait partie des sujets sur lesquels on est mobilisé, vous comme nous, mais je le répète – Hélène l’a dit aussi -, nous ne nous substituons pas au management. Notre préoccupation est aussi de faire en sorte qu’il n’y ait pas une clause de rattrapage à la seule main de la DRHT mais bien que cela soit l’ensemble de l’entreprise, en l’occurrence s’agissant de rémunération et de parcours professionnel, que le management soit impliqué. Il ne faut pas qu’ils se sentent désinvestis par rapport à cette question. C’est un temps plus long de persuasion, de compréhension et d’application des mécanismes souhaités.

Sur quand est-ce que l’on aura résorbé, on laisse le soin aux négociateurs, le moment venu, de dire ce qu’il en sera.

**M. LECOSSOIS.** - Je comprends la volonté de donner la main et que le management local en prenne conscience et autre, mais c’est exactement ce que l’on disait depuis avril 2008 concernant les retours de congés maternité, une loi existait déjà manifestement d’avant que cela devait être fait et il a fallu attendre 2019 pour que cela devienne plus prégnant en termes d’amende et que l’on règle ce sujet-là.

**M. LE PRESIDENT.** - Madame BILLOTTE l’a bien précisé, ce qui était en vigueur était le fait que les femmes qui revenaient de congé maternité ne devaient pas être discriminées par rapport à la moyenne d’augmentation des femmes dans leur entreprise. C’était ce qui était appliqué dans l’entreprise, dans toutes les entreprises des IEG puisque cela ressortait dans l’accord Égalité professionnelle de la Branche.

Lorsque cet index a été publié, toutes les entreprises des IEG se sont dit : « facile, on y est déjà. Dans une entreprise comme la nôtre, ces dimensions-là sont maîtrisées ». Et bien non car le texte du décret qui fixe l’index, ce sont toutes les femmes et pas seulement à la moyenne des autres. Vous voyez l’écart ? C’est pour cela que l’on a mis en place des dispositifs de rattrapage et qu’en même temps, on travaille sur la persuasion, la compréhension de ce mécanisme par le management. Donc ne nous faites pas de procès, on a appliqué ce qui devait l’être à l’époque. Simplement, les référentiels ont changé.

On passe à Madame DUDON sinon, on a l’impression d’avoir une mobilisation de parole.

**Mme MAS. -** Moi aussi éventuellement…

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, dès que Florian ROLLEZ a la réponse à votre question, on le reprend et vous répondra.

**Mme MAS.** - J’en ai d’autres.

**M. LE PRESIDENT.** - Je passe la parole à Madame DUDON, puis je vous repasse la parole, Madame MAS.

**Mme DUDON.** - Merci. En matière d’égalité professionnelle et en matière de handicap, on se rend compte qu’il y a une grande diversité entre les régions. Ma question était de savoir ce qui va être mis en œuvre pour réduire ces écarts au niveau des résultats ? On voit de grosses différences et pour autant, elles s’accentuent pour certaines d’année en année et on ne voit pas que des actions particulières soient menées pour essayer de faire en sorte que les régions qui ont des résultats très faibles essaient de rattraper les autres. D’autant que l’on est dans une période de négociation des accords, on voit qu’en général, on a une tendance – je pense à l’égalité professionnelle – à faire grandir l’objectif et c’est bien notre souhait à tous que de s’améliorer. Le problème est que si ces régions qui ont des résultats faibles restent là où elles en sont, il y a un écart, qui, progressivement va être tellement important, qu’il sera irrattrapable.

**Mme BENARD.** - Je me permets de ne pas complètement partager votre constat. Toutes les régions ont progressé, pas au même rythme mais globalement. Et certaines régions sont un peu plus en difficulté sur des sujets d’ailleurs différents. Certaines vont être en pointe sur un sujet et en retard sur d’autres, c’est assez variable.

Vous évoquiez les négociations, elles sont bien à la maille de l’entreprise donc les engagements et les objectifs pris dans ces accords seront bien à la maille de l’entreprise. Ensuite, le pilotage des régions se construira certainement avec vous dans d’autres cadres que celui de la négociation et dans le partage de retours sur ce qui se passe dans les régions et les plans d’actions que l’on peut mener avec les différents collectifs. Si la question est : est-ce que l’on fixe des objectifs régionaux partagés dans le cadre d’une négociation ? La réponse est : Je ne pense pas !

**Mme DUDON.** - Non, pas forcément dans le cadre de la négociation, mais dans le cadre d'un plan d’actions qui est forcément associé à une atteinte d’objectifs. Effectivement, la question est de se dire entre une région qui a un taux de féminisation à 28 % et une région qui est à 20 %, on peut se dire que la région à 20 %, il faut essayer de l’accompagner ou en tout cas, mettre des choses en place pour faire en sorte que son écart ne se creuse pas encore plus avec l’objectif qui sera fixé dans le futur accord.

**Mme BENARD.** - On est tout à fait d’accord. Après, le soutien et l’accompagnement des régions qui sont plus en difficulté sur un sujet ou sur un autre relève de notre responsabilité employeur de pilotage de ces sujets-là.

**Mme DUDON.** - Je vais rebondir par rapport à ce que l’on a dit en négociation. On sait très bien qu’il y a des régions pour lesquelles il y a un manque de ressources, c'est-à-dire un manque de temps consacré à ces activités-là. Lorsque vous avez un délégué RH qui a la casquette référent handicap/référent égalité professionnelle, il est évident qu’il ne peut pas consacrer le temps qu’il souhaite à cette activité-là. C’est en ce sens-là qu’il faut aussi accompagner ces régions.

**Mme BENARD.** - Je crois qu’il ne faut pas que l’on se trompe. Cette réunion aujourd’hui n’est pas une réunion de négociation. On évoque largement le sujet que vous évoquez dans nos réunions de négociation et je pense qu’il faut que l’on soit vigilant à ne pas mélanger les genres.

**M. LE PRESIDENT.** - Je peux ajouter en complément que l’on souhaite favoriser le partage des bonnes pratiques entre les différentes régions. Notamment en matière de handicap, on a renforcé l’équipe récemment avec une personne qui a justement vocation à nous aider à regarder où cela fonctionne bien en matière de handicap et inciter, inviter, travailler avec les autres régions pour se saisir de ces bonnes pratiques et les appliquer. Cela passe par de la mise à disposition de ressources, vous avez raison, ce n’est pas juste par imposition des mains, cela demande du temps d’implication. On a cette ressource qui va commencer. C’est difficile avec la crise sanitaire parce que malheureusement, on a été un peu freiné dans nos ambitions et dans notre capacité à interagir en proximité parce que l’on peut le faire à distance mais il est bien, de temps en temps, d’aller au contact. En tout cas, l’intention est là.

Florian, as-tu la réponse à la question posée par Madame MAS tout à l'heure ?

**M. ROLLEZ.** - Oui, j’ai la réponse. Je veux être sûr que l’on parle bien des 52 démissions mentionnées sur la slide n° 13 du rapport de Madame BILLOTTE.

**Mme MAS. -** Oui.

**M. ROLLEZ.**- Donc les 52 sont uniquement des démissions après un an d’ancienneté. Celles que vous mentionnez juste avant, les arrêts de stages statutaires avec moins d’un an d’ancienneté sont ventilées sur la même ligne mais dans l’autre item qui est « fin de période d’essai ». Dans ces fins de périodes d’essais, il y en a environ deux tiers à l’initiative du salarié et un tiers à celle de l’employeur. Sur les 52, elles sont toutes supérieures à un an.

**Mme MAS. -** Merci pour votre réponse.

**M. LE PRESIDENT.** - Monsieur COSTE, puis Monsieur RENARD.

**M. COSTE.** - Merci. J’avais une question pour revenir sur les travailleurs en situation de handicap. Peut-on avoir la moyenne de leur ancienneté dans l’entreprise et savoir comment l’entreprise les accompagne au mieux dans leur parcours professionnel ?

**Mme BENARD.** - Vous soulevez un enjeu très important sur cette thématique. Les salariés en situation de handicap ont plutôt une ancienneté longue puisque les situations de handicap surviennent plutôt en deuxième partie de vie pour beaucoup. Il y a peu de situations de naissance et le handicap peut tous nous concerner parce que beaucoup de maladies peuvent entrer dans cette catégorie. Ce sont souvent des salariés qui ont déjà pas mal d’ancienneté, dont le parcours professionnel est déjà impacté par tout ce qui s’est passé jusqu’à maintenant et donc la vigilance que l’on doit avoir est si la situation de handicap a suscité des traitements différenciant et défavorables pour le salarié. Cependant, son parcours professionnel est celui de tout salarié avec ses hauts et ses bas et les aléas qui peuvent l’accompagner.

Notre vigilance prioritaire est de renforcer toutes les mesures de compensation éventuelle, d’adaptation de poste, d’explication auprès du collectif et du management si le salarié est d’accord avec l’évocation de sa situation pour faciliter les choses. Et surtout que les postes restent adaptés à la compensation du handicap. Pour le reste, c’est une analyse de parcours professionnel identique à celle de tous les salariés.

**M. COSTE.** - Merci. Une deuxième question toujours au niveau des travailleurs en situation de handicap, sur les personnes qui n’ont pas eu le renouvellement de RQTH, comment l’entreprise les accompagne-t-elle pour essayer de récupérer leur RQTH ? On sait qu’auprès de la MDPH, ce sont des processus relativement longs et lourds parfois, donc est-ce que l’entreprise, par le biais des assistants sociaux ou des services médicaux les accompagne ?

**Mme BENARD.** - Patrick évoquait l’arrivée, dans notre équipe, d’une ressource supplémentaire pour accompagner les salariés. L’une de ses missions est d’être aux côtés des salariés pour faciliter la réalisation des démarches, le lien entre les médecins, les AS, etc. C’est une mission qui a débuté en septembre, qui nécessite encore un peu de temps pour que l’on ait le recul sur les résultats mais là aussi, c’est clairement l’orientation que l’on veut donner à la suite de nos travaux dans le domaine. C’est de favoriser du travail pluridisciplinaire pour que l’on accompagne au mieux le salarié sur la partie compensation de sa situation pour qu’il soit le plus libre possible de vivre sa vie de salarié comme les autres.

**M. MOYNE. -** Excusez-moi mais vous aviez dit à Madame MAS que vous lui redonniez la parole après Madame DUDON…

**M. LE PRESIDENT.** - Je passe la parole à Monsieur RENARD, puis à Madame MAS. Merci.

**M. RENARD.** - Merci, Monsieur le Président. J’ai bien compris que l’on n’était pas dans une phase de négociation de l’accord. Malgré tout, on aurait besoin de comprendre. Comment pouvez-vous nous expliquer cette différence entre les résultats et les objectifs fixés par le précédent accord ? On n’est pas à l’objectif ni en nombre de salariés, ni en taux de recrutement, ni dans les sommes dépensées alors qu’elles étaient budgétisées.

Puisque l’on est sur le handicap, je vais poser une autre question. Comment peut-on expliquer la différence de rémunération de la performance entre des travailleurs handicapés et des travailleurs non handicapés, qui est en net retrait en 2019 ? On aimerait avoir des explications là-dessus. En l’occurrence, est-ce que la crise sanitaire n’a pas accentué ces différences ?

**Mme BENARD.** - Sur le bilan de l’accord 2017/2020, le recul et l’expérience que l’on peut avoir nous fait constater que le recrutement de salariés en situation de handicap est extrêmement compliqué pour plusieurs raisons. Il y a un problème d’adéquation des candidatures avec les postes que l’on peut ouvrir. Il y a la difficulté que l’on a, peut-être, de rechercher des profils de salariés qui correspondent à des critères extrêmement serrés. On a des habitudes de recrutement très encadrées et normatives sur les niveaux de diplômes, la façon dont ils ont été passés, les âges, etc. qui limitent un peu le champ des possibles. Sachant que les candidatures de salariés en situation de handicap sont souvent atypiques avec des parcours professionnels tout aussi atypiques. La difficulté que l’on a avec certains candidats est que par exemple les niveaux de rémunération que l’on peut proposer selon nos critères de raisonnement ne vont pas coller avec la candidature qui nous est offerte.

Autre problématique sur le recrutement, ce que vit notre entreprise n’est pas tout à fait différent de ce que vivent beaucoup d’autres entreprises dans le domaine et on a beaucoup de salariés qui n’évoquent pas leur situation de handicap au moment du recrutement de peur de ne pas être retenus sur les rendez-vous suivants. On a des situations de handicap qui sont révélées après le recrutement. Et c’est très bien, il n’y a aucune obligation à évoquer sa situation de santé lors d’un entretien de recrutement et c’est tant mieux.

Autre difficulté que l’on a, c’est peut-être aussi, et notamment sur l’alternance, nos rythmes de campagnes d’alternance qui sont tels que les candidatures les plus pertinentes, quelquefois, sont happées par des entreprises concurrentes qui ont peut-être moins d’objectifs en matière de transformation et de formation réelle des apprentis qu’elles intègrent dans leurs équipes et qui donc prennent moins de soin à sélectionner les personnes qu’elles intègrent dans l’apprentissage parce qu’elles ont une logique plus économique du sujet.

Sur les dépenses du budget, il faut savoir que dans les dépenses que j’inscris au budget, je ne mets que des dépenses utiles. C'est-à-dire par exemple que pour tout ce qui va concerner les dépenses liées au recrutement, la façon de comptabiliser par rapport au budget qui est partagé avec la DREETS, ce ne sont que les dépenses qui ont permis d’aboutir à des recrutements concrets. Par exemple dans ce budget, je n’ai pas compté les temps passés en forum qui n’ont pas débouché sur des recrutements. Tout ce qui est temps passé par les uns et les autres pour essayer de trouver des candidatures, sur ce chapitre-là par exemple - on pourrait détailler les autres -, ce qui est retenu est une estimation du coût d’un recrutement complet appliqué au nombre de recrutements réel. Ce budget tel qu’il est présenté ne fait pas état de l’ensemble des dépenses nécessaires à la poursuite de cet accord, uniquement les dépenses utiles.

J’ai peut-être oublié certains éléments de votre question…

**M. LE PRESIDENT.** - Malheureusement, au bénéfice du temps, il est déjà 15 h 05. Je fais référence à un échange que j’ai eu avec Monsieur DUTEL tout à l’heure, Monsieur le Secrétaire, on se propose de prendre encore 1 ou 2 questions, puis on fera une suspension de séance pour permettre à Stéphane LEJEMBLE et Laurence POIRIER-DIETZ de nous rejoindre pour la dernière séquence. On peut proposer de rouvrir au CSE-C d’octobre un complément à cet échange pour qu’avant la prise d’avis global qui aura lieu en novembre, il puisse y avoir poursuite du questionnement.

Je suis désolé, je vais frustrer beaucoup de personnes. Je vais passer la parole à Madame MAS parce qu’elle avait une autre question et on s’arrêtera là pour aujourd’hui mais droit de suite pour la prochaine séance si cela vous va bien.

**M. DUTEL.** - Cela me va et en plus, l’échange que l’on a eu tout à l'heure est que je pense qu’il y a pléthore de questions. Comme l’avait dit Monsieur SALLES, c’était beaucoup de documents et de préparation, peut-être appréhender mieux les documents et se laisser le temps du débat sur la prochaine séance, sachant que l’avis ne sera demandé qu’à partir de novembre et que c’était un peu la démarche que l’on avait eue, de se laisser 2 mois entre le passage pour information et laisser le temps aux questions. Je pense que globalement, on a l’avis à peu près unanime de l’ensemble des OS pour partir sur cette démarche.

**M. LE PRESIDENT.** - Je passe la parole à Madame MAS pour une dernière question.

**Mme MAS.-** Merci. J’avais plusieurs questions sur le handicap et une sur l’alternance.

**M. LE PRESIDENT.** - Choisissez-en une, Madame MAS, et gardez les autres pour la séance suivante. Merci.

**Mme MAS.-** Exactement. Je prends donc celle sur l’alternance. Merci pour tous les indicateurs que vous nous avez communiqués concernant les alternants mais nous en avons peu sur les tuteurs. Pouvez-vous nous communiquer pour la prochaine consultation une rapide photographie des tuteurs ? Ma question concerne principalement leur ancienneté dans leur métier dans les IEG parce que nous sommes étonnés de constater que de nombreux tuteurs sont « jeunes » à GrDF alors que pour la délégation FO, le tutorat peut être un moyen de valoriser les salariés en fin de carrière et permettre la transmission des compétences. Merci.

**M. LE PRESIDENT.** - Je ne sais pas si l’on a les éléments de réponse en séance. Je sais en tout cas que c’est une question qui était abordée au sein de l’accord Formation/Alternance dont une plénière est prévue d’être conclusive et aura lieu mercredi prochain. Je parle de mémoire, il me semble que l’on a acté l’idée qu’il pouvait y avoir, pour éviter le phénomène auquel a été confronté, rappelez-vous ce que disait Madame BILLOTTE sur un certain nombre de départs de chargés d’affaires en Île-de-France qui n’ont pas forcément permis d’assurer leur rôle tutorial, ce qui fait que l’on a pris moins d’alternants dans ce domaine de l’Ingénierie.

On n’assortissait pas forcément le rôle tutorial à un âge ou une ancienneté conséquente dans l’entreprise. Je pense qu’il faut un minimum de pratique, c’est évident, mais il faut surtout une envie, un accompagnement, un investissement, qui repose sur le strict volontariat du salarié concerné. C’est une réponse qui est à côté de votre question, je suis désolé, je n’ai pas la réponse précise, mais on l’a intégré dans l’accord Alternance.

**M. SALLES.** - Juste pour compléter ce que vous venez de dire, et peut-être aussi une formation de ces tuteurs.

**M. LE PRESIDENT.** - Oui, cela fait partie du dispositif, mais comme je n’avais pas le texte sous les yeux, je voulais éviter de raconter des bêtises.

Désolé, je le redis, on fait une suspension de ce dossier qui sera repris pour information et poursuite du débat lors de la séance du CSE-C du 20 octobre. Je vous propose une suspension de séance de 10 minutes, le temps de laisser la place à Stéphane LEJEMBLE et Laurence POIRIER-DIETZ. Merci à ceux qui sont venus témoigner, merci à vous.

*(Mesdames BILLOTTE, CHOTEAU, GHEZALI et BENARD quittent la séance)*

*(La séance, suspendue à 15 h 09, est reprise à 15 h 22)*

*(Madame POIRIER-DIETZ et Messieurs LEJEMBLE et MEDOUNI rejoignent la séance)*

4. situation économique et financière : présentation pour information au titre de la consultation à venir des Comptes 2020 et du budget 2021

**M. LE PRESIDENT.** - Je propose que nous redémarrions. C'est la dernière séquence de ce CSE-C, dans un format un peu particulier. On est sur le point relatif à la situation économique et financière de GrDF et on a, pour cette séquence bien sûr, Stéphane LEJEMBLE en tant que directeur financier et performance de GrDF et on a proposé à Laurence POIRIER-DIETZ, Directrice Générale de l’entreprise, de saisir l’occasion de cette séquence pour, en rebond, se présenter au CSE-C et avoir un échange avec les représentants du personnel autour de ces thématiques, qui, peut-être, sortiront un peu du strict cadre de la situation économique et financière mais cela étant, elle est fortement liée à la situation de l’entreprise.

Si vous en êtes d’accord, je propose que Monsieur MEDOUNI fasse une mise en perspective, une synthèse, et Stéphane et Laurence POIRIER-DIETZ pourront ensuite reprendre des éléments complémentaires et entrer dans le débat. Est-ce que cela vous convient ?

**Mme DURAND.** - Oui, cela nous va, Monsieur le Président. Par contre, j’aurais une déclaration en ouverture de point.

**M. LE PRESIDENT.** - D’accord. Y a-t-il d’autres déclarations ?

*Pas d’autres déclarations.*

**M. LE PRESIDENT.** - On prend votre déclaration, Madame DURAND, puis, on passe la parole à Monsieur MEDOUNI.

**Mme DURAND. -** Merci Monsieur le Président.

*Madame la Directrice,*

*Depuis plusieurs mois maintenant, les agents de GrDF sont inquiets. Ils se demandent si leur avenir est aussi vert que ce que vos prédécesseurs ont essayé de leur faire croire.*

*La RE 2020, le DPE 2021, la SNBC, les différents projets de réorganisations, les scissions de la maison mère ENGIE comme à EDF, le risque qui pèse sur l’avenir de la Branche des IEG, les dénonciations successives de textes statutaires, le démixage des UON, l’application de la fin des TRV, les nouvelles perspectives hallucinantes d’organisation des zones d’interventions d’urgence, sont autant de préoccupations du personnel quant à leur avenir et celui de l’entreprise.*

* *Sur quelle base de calcul sera  établi le tarif agent Gaz au 1er janvier 2023 avec la disparition du tarif réglementé historique ?*
* *Que pensez-vous de l’élargissement des zones d’interventions d’urgence avec l’accroissement du temps d’intervention, sacrifiant de fait le Service Public du Gaz au profit de la rentabilité financière ? Comment les concédants accueillent-ils vos choix ?*
* *Que pensez-vous du rallongement de la durée de vie des branchements PE ?*
* *Quelle place le Gaz va-t-il avoir dans le paysage français d’ici 15 ans ?*
* *La perspective d’investissements sur le verdissement du Gaz vous semble-t-elle à la hauteur des enjeux et  comment la CRE réagit-elle sur son accompagnement dans l’avenir ?*
* *Comment comptez-vous défendre la place du Gaz en France dans un mix énergétique garantissant  une sécurité d’approvisionnement à l’avenir ?*
* *Comment allez-vous pouvoir garantir des remontées de dividendes aussi conséquentes que celles de vos prédécesseurs avec la fin de la prime d’émission sans revenir sur vos engagements sur la période tarifaire ?*

*La liste est encore longue !*

*Mais peut-être faut-il nous attendre à ce que Total Energie  change une fois de plus d’enseigne pour devenir Total ENGIE !*

*Savez-vous, Madame la Directrice, qu’en ce moment même, Total Energie entreprend une action de démarchage auprès des collègues d’EDF SA. Elle  leur propose des contrats en CDI, sortis du statut des IEG, avec pas moins de 800 € d’augmentation de salaire par mois ainsi que la prise en charge à hauteur de 20 % de la facture énergétique de leur domicile principal. Ce même démarchage va-t-il s’opérer auprès des collègues de GrDF ? Mais surtout, comment GrDF va réagir pour obtenir l’adhésion de l’ensemble des agents à son projet d’avenir ?*

*En tout état de cause, pour la CGT, la Direction doit être transparente, honnête et claire envers les agents. C’est de votre responsabilité de Directrice Générale ! Surtout quand on sait qui a été nommé pour gérer l’ensemble des infrastructures gazières pour le Groupe afin de lui garantir ses intérêts propres, mais surtout celui de ses actionnaires.*

*Votre intervention d’aujourd’hui au CSE-C apportera assurément des réponses à nos questions. En tout cas, nous sommes persuadés que le personnel y sera attentif.*

*Nous espérons que vous ne serez pas la fossoyeuse de notre belle entreprise de services publics à laquelle les agents sont attachés et vous laissons la parole.*

Merci.

**M. LE PRESIDENT.** - Merci, Madame DURAND. On n’a pas forcément tout noté, vous nous en excuserez, on vous autorisera à reprendre les questions au fur et à mesure lorsque l’on arrivera à cette séquence-là. Monsieur MEDOUNI.

**M. MEDOUNI.** - Bonjour à tous. Je vais vous présenter ici une synthèse du rapport sur la situation économique et financière de GrDF au titre de l’exercice 2020 qui s’intéressera aux comptes 2020, au budget initial pour l’année 2021 et quelques projections financières post-2021.

Je commence par la page 5 où l’on peut voir l’évolution du solde clients. On voit ici qu’il est négatif, il ne l’a pas été depuis longtemps, depuis pratiquement l’entrée en vigueur de la RT 2012 avec un maximum atteint en cours d’année 2018. On voit que l’on est plutôt sur une perte de clients (- 3 000) lorsque l’on considère l’année 2020. Tout cela est à mettre en regard de la taille du portefeuille de GrDF qui compte 11 millions de clients. On parle donc d’évolution quelque peu marginale mais il est symbolique de voir qu’il passe en négatif pour la première fois depuis l’entrée en vigueur de la RT 2012.

Pour l’instant, on a l’impression que les évolutions pour l’année 2021 sont un peu incertaines. On avait un début d’année 2021 avec une évolution plutôt favorable par rapport à l’année précédente et on croit comprendre que les choses évoluent un peu défavorablement depuis quelques mois. Cela pousse à être prudent sur les prévisions à fin d’année… Vous voulez compléter ?

**M. LEJEMBLE. -** Oui. On avait recommencé l’année avec la poursuite de la baisse de raccordements clients en janvier sur 12 mois glissants. Ensuite, on avait eu une période plutôt bénéfique jusqu’à fin juillet, on était remonté et on avait gagné 10 000 clients. On est monté jusqu’à + 8 500 clients en plein cœur de l’été. Là, on a eu un mois d’août avec une baisse du solde clients. Sachant que l’on perd beaucoup de T1 que l’on compense avec le gain de beaucoup de T2. Le mois d’août a été peu favorable sur les mises en service de clients gaz. Si l’on regarde la courbe sur le graphique de droite, on a plutôt une baisse pendant l’été et une remontée pendant les 3 derniers mois de l’année. Donc si l’on suit la même courbe, cette année on devrait malgré tout s’en sortir à peu près bien mais on n’a pas la visibilité aujourd’hui pour anticiper ce que cela va être.

**M. MEDOUNI. -** On n’est pas sûr aujourd’hui que ce solde clients soit positif d’ici la fin de l’année. On dit souvent que tout se passe très lentement chez GrDF et lorsque l’on compare cela au portefeuille clients qui fait plus de 11 millions de clients, ce sera forcément des évolutions qui commenceront à se faire sensibles sur le long terme bien sûr.

On analyse ici les impacts de la crise financière sur les résultats de l’entreprise, sur le compte des résultats essentiellement. On voit ici que les principaux impacts ont été la baisse du chiffre d’affaires, une baisse au global des charges opérationnelles. On voit les principales baisses : frais de déplacements formation et maintenance, frais de communication/publicité. On a également une baisse des prestations de relève à pied dont Monsieur LEJEMBLE a dit tout à l’heure qu’elle était en majeure partie liée au déploiement des compteurs Gazpar et pas intégralement liée à la COVID-19. Il y a aussi un impact important de la baisse de la production immobilisée étant donné le retrait des investissements par rapport à ce qui avait été prévu, notamment en lien avec le décalage de 110 M€ d’investissements essentiellement liés à la crise sanitaire.

Tout cela fait au global un impact de 65 M€, qui représentent environ 4 % de l’EBITDA. L’impact brut, s’il n’est pas énorme, est déjà sensible au niveau de l’EBITDA. On voit ici que la majeure partie de cet impact, à mieux y regarder, est tout de même couverte par le tarif. Sur les 65 M€, on estime qu’environ 57.6 M€ seront à moyen terme couverts par le tarif. Il resterait un impact pérenne de l’ordre de 7.4 M€, soit 0.4 % de l’EBITDA de l’entreprise, qui montre à quel point le modèle tarifaire est protecteur pour GrDF et il l’a bien protégé au cours de cette année 2020.

**M. LEJEMBLE.** - On en avait déjà discuté lorsque l’on s’était vu en début d’année, il y a un impact qui ne figure pas dans ce document parce qu’il est plus insidieux, c’est celui de l’inflation. Le fait que l’on ait connu une crise sans précédent en 2020 a largement ralenti l’inflation. Or, les tarifs qui nous sont donnés par la CRE tiennent compte d’une inflation en fonction de l’évolution du prix de nos OPEX (dépenses) et en l’occurrence, ils avaient retenu une inflation de 9.4 % pour 2020. En réalité, elle a été proche de 0. Ce qui fait que malgré nos OPEX qui continuent à monter dans la masse salariale, derrière, ils reviennent sur cette hausse et nous reprennent la hausse qu’ils avaient intégrée dans les tarifs en baissant nos tarifs. Il y a donc aussi un impact insidieux de cette baisse de l’inflation qui se chiffre à 25 ou 30 M€ sur la seule année 2020. On va payer tout le reste des tarifs puisque ce que l’on n’a pas gagné sur la mise à jour de 2020 sur les impacts de l’inflation, on va le perdre chaque année sur les 4 années du tarif. C’était pour compléter.

**M. MEDOUNI.** - Pour compléter le complément, je vous montrerai une analyse faite sur les écarts par rapport à la trajectoire tarifaire en termes d’excédent brut d’exploitation. On voit qu’y compris sous l’effet de l’inflation, on a un excédent brut d’exploitation de l’entreprise supérieur à ce qu’il aurait pu être théoriquement si les trajectoires avaient suivi les évolutions prévues par le tarif. Y compris cet impact inflation sur 2020, en termes de consommation de charge nette d’exploitation notamment, on est sur une sous-consommation par rapport à ce que prévoyait la trajectoire tarifaire.

**M. LEJEMBLE.** - Il faut savoir que logiquement, si l’on avait pris l’ATRD6 tel qu’il était, ils nous enlevaient 90 points de base sur les tarifs, donc 0.9 % de rémunération de la BAR, ce qui représentait environ 135 M€. Ils nous enlevaient aussi la rémunération complémentaire que nous n’avions pas perçue sur l’ATRD4. On touchait 150 M€ du CRCP de la fin de l’ATRD4 par an sur l’ATRD5, donc on aurait dû avoir une marche d’escalier d’environ – 290 M€ sur l’année 2020. Marche que l’on n’a pas eue puisque la CRE a lissé les tarifs en termes de chiffre d’affaires et l’enveloppe d’OPEX qu’elle a donnée contenait un peu plus d’OPEX au départ et un peu moins à la fin. Effectivement, sur une année on peut comparer son anticipation d’OPEX avec nos OPEX, mais c’est sur la durée totale que l’on pourra réellement regarder puisque l’on avait plus d’OPEX au départ données par la CRE avec un objectif de performance sur le plus long terme. Si l’on veut tenir cette performance, on ne peut pas coller exactement au niveau d’OPEX que nous a donné la CRE puisque c’était déjà au-dessus de ce que l’on dépensait en 2019.

**Mme CAZIER. -** Peut-on poser nos questions et faire nos interventions pendant la diffusion de la synthèse ou est-ce que l’on attend la fin ?

**M. LE PRESIDENT. -** Je pense qu’il est mieux que Monsieur MEDOUNI puisse dérouler la petite vingtaine de visuels qui servent de cadrage et on passera ensuite aux questions/réponses parce que le risque est que l’on parte sur des questions peut-être moins structurées. Je propose donc qu’on les garde pour la fin, comme tout à l’heure.

**M. MEDOUNI. -** On a parlé des impacts COVID-19 sur le compte de résultat. On voit ici l’impact sur les investissements. On a finalement un retrait des investissements en 2020, de l’ordre de 110 M€, qui concernent principalement les postes comptage communicant avec un retard du projet Gazpar. Le deuxième poste le plus concerné est l’adaptation et la modernisation des ouvrages (maintenance du réseau). Les questions que l’on pourrait se poser sont : est-ce qu’il y a un rattrapage prévu de ces retraits d’investissements en 2020 ? A quel horizon ? Est-ce qu’on le rattrapera avant la fin de la période tarifaire ?

On voit ici l’évolution du chiffre d’affaires Acheminement, qui a été en fort retrait par rapport à l’année 2019 et aussi par rapport au budget 2020. On a deux effets majeurs que vous pouvez voir ici, le premier étant le climat chaud qui a représenté un retrait de 145 M€ par rapport au budget, l’année 2020 ayant été une année particulièrement chaude comme vous pouvez le constater. S’est ajouté à cela un effet de 35 M€ estimé par l’entreprise lié à la crise sanitaire. On en parlera peut-être tout à l’heure, GrDF considère qu’en 2021, l’effet COVID-19 est encore plus important que cela. On verra tout à l’heure qu’il est estimé à 50 M€ en 2021.

S’ajoute à cela un retrait des volumes à climat moyen hors effet COVID-19, essentiellement lié, je pense, à la baisse des consommations unitaires liée surtout aux économies d’énergie. Cela explique l’essentiel du retrait par rapport à l’année 2019 et aussi par rapport au budget pour l’année 2020.

Voici l’évolution de l’EBITDA, qui, lui aussi, est en retrait de 202 M€. Retrait qui s’explique principalement par les deux éléments que l’on vient d’évoquer : l’effet climat, on a consommé moins d’énergie, qui a représenté une centaine de millions d’euros lorsque l’on se compare à l’année 2019. On retrouve aussi un effet volume, c’est le retrait de 35 M€ lié à l’effet COVID-19 + les 5 M€ résiduels liés au retrait des consommations unitaires à climat moyen.

Ensuite, on a des effets CORDIS importants, que l’on essaie d’isoler parce qu’ils sont soit exceptionnels - on le verra après plus en détail pour l’année 2020 -, soit, à terme, corrigés par le tarif. C’est pour cela que l’on essaie de les isoler, pour avoir une idée de ce que seraient ces évolutions hors effets exceptionnels.

On voit ici l’évolution des charges d’exploitation qui est relativement faible, charges d’exploitation qui ont un impact baissier sur l’EBITDA entre 2019 et 2020. Cet effet a représenté 21 M€.

Lorsque l’on se compare au budget de l’année 2020, côté climat et volume, on a à peu près les mêmes effets, ceux dont on a déjà parlé. Côté OPEX, on remarque – et cela corrobore ce que l’on s’était dit précédemment – que l’on a des charges d’exploitation hors CORDIS et achat d’énergie qui évoluent en retrait par rapport à ce qui était prévu au budget. On a une économie d’environ 66 M€ entre ce qui était prévu au budget en termes d’OPEX et ce qui a été réalisé.

Lorsque l’on zoome sur ces OPEX, on se rend compte que par rapport à 2019, on a une augmentation d’environ 1.6 %, relativement faible. On voit ici les principaux écarts, on retrouve le retrait de la production immobilisée dont on avait dit qu’il était principalement lié au retrait de la trajectoire d’investissement en lien avec la crise sanitaire. On a des charges de personnel qui évoluent de + 23 M€, qui sont ici compensées par un retrait des achats Groupe, essentiellement des achats informatiques et R&D.

Si l’on compare à mai 2020, on avait dit tout à l’heure que l’on était plutôt en retrait par rapport au budget en termes d’OPEX, c'est-à-dire que l’on a fait une économie d’OPEX par rapport à ce qui était prévu au budget, dont on voit ici le détail. On voit un retrait des coûts informatiques Groupe et des budgets de R&D. On a aussi une baisse des achats tiers qui concentre ici la baisse, avec des frais de déplacement, entretien, réparation, intérim, cartographie... Ce sont des baisses de coûts que l’on peut considérer comme étant en majeure partie liées au contexte de crise sanitaire.

On a aussi les charges de personnel qui sont en retrait - et que l’on verra plus en détail tout à l’heure - par rapport à la trajectoire prévue au budget.

Au global, on a un retrait de 66 M€ donc une économie de 4.6 % par rapport à ce qui était prévu au budget.

**M. LEJEMBLE.** - N’oubliez pas que dans un budget, on est toujours prudent. Il y a aussi la prudence que l’on a par rapport à l’affichage des résultats où l’on se couvre d’éventuelles mauvaises nouvelles. Malgré tout, il y a aussi un impact de cette couverture dans les – 66 M€ qui est loin d’être négligeable. On retrouve – on ne va pas se mentir et on l’avait déjà partagé lors de précédentes réunions – les impacts de baisse des OPEX liée à la COVID-19. On est bien d’accord sur les frais de déplacement, sur le carburant ou autre, on est aussi dans cette baisse de 1.428 à 1.362 milliards d’euros. Plusieurs millions d’euros liés à certaines « souplesses » que l’on peut prendre dans le budget pour éviter d’avoir de mauvaises surprises.

**M. MEDOUNI.** - Pour expliquer les évolutions de charges de personnel, on commence ici par voir comment évoluent les effectifs moyens payés (EMP) au cours de l’année 2020. En 2020, on est légèrement au-dessus de ce que l’on avait constaté en 2019, en retrait par rapport au budget. On s’attendait à une hausse des EMP entre janvier et juin, qui n’a finalement pas eu lieu. On se retrouve finalement avec un niveau d’effectif assez comparable à ce que l’on avait constaté en 2019, soit un effet volume relativement faible si l’on compare 2020 à 2019.

On retrouve ici ce que je viens de dire, c'est-à-dire que l’on a des frais de personnel qui augmentent de 22 M€. L’impact est principalement expliqué par un effet de baisse des taux d’actualisation sur les avantages au personnel long terme non décaissables. Ce sont les engagements de l’entreprise vis-à-vis de ces salariés sur le long terme et que l’on actualise pour les ramener à 2020. C’est lié notamment au taux d’actualisation, ce qui ne correspond pas à un coût décaissable pour l’entreprise au titre de l’année 2020.

Ensuite, on va venir un peu plus en détail sur les différents effets. On a un effet volume a été relativement faible, la trajectoire d’effectif ayant été en retrait par rapport au budget, en ligne par rapport à ce que l’on avait constaté en 2019. L’essentiel de l’évolution des salaires et traitements est un effet prix, c'est-à-dire une augmentation de la masse salariale à iso effectif.

S’ajoutent à cela des baisses de cotisations CNIEG liées à la baisse des taux CNIEG en 2020 par rapport à 2019. L’absence d’abondement a représenté un retrait de 12 M€ lorsque l’on compare 2020 à l’année précédente.

La somme de tout cela explique l’essentiel des 22 M€, soit une augmentation des charges de personnel entre 2020 et 2019 d’environ 2.2 %.

Par rapport au budget, on est en retrait. On retrouve un impact volume puisque comme je l’ai dit, la trajectoire d’effectif est en retrait par rapport à ce qui était prévu. On le voit de manière assez récurrente, on a pu en parler en Commission économique, Monsieur LEJEMBLE nous disant que c’était notamment lié à un volant de postes ouverts dont on sait que finalement ils ne seront pas pourvus.

**M. LEJEMBLE.** - Je vais détailler un peu. La difficulté lorsque beaucoup font des budgets, il y a des postes vacants et ils considèrent que tous les postes vacants sont pourvus et donc qu’ils ont embauché tous les postes ouverts. Dans les faits, à chaque arrêté, il y a toujours des postes vacants et c’est cette différence de vacance qui crée une partie de l’écart. Après, il n’y a pas que cela non plus, on a une ambition forte sur le recrutement notamment sur la partie SI, mais on a quelques difficultés parfois à recruter, ce qui fait que l’on n’est pas toujours là où l’on est attendu. Une grande part est liée à cet impact de considérer que tous les postes vacants sont pourvus.

**M. MEDOUNI.** - On retrouve ici, au niveau des salaires et traitements, comme des charges sociales, ces effets prix/volume dont on a parlé précédemment : une trajectoire d’effectif en retrait et une évolution globale de la masse salariale (effets prix, SNB, GVT+/GVT-) au global, qui sont inférieurs aux hypothèses prises au budget. On a aussi l’effet absence d’abonnements qui a représenté 13 M€ lorsque l’on se compare au budget 2020 et on retrouve l’effet baisse des taux d’actualisation dont on a parlé précédemment lorsque l’on se compare à l’année 2019.

Au global, on a une économie de charges de personnel d’environ 2.3 % par rapport à ce qui était prévu au budget.

On voit ici l’évolution des investissements. Nous avons dit tout à l’heure que l’on avait un retrait en 2020 d’environ 110 M€, ce qui s’explique par l’effet de la crise sanitaire. On avait dit aussi que les principaux postes concernés étaient les investissements Gazpar et le poste modernisation du réseau. On va retrouver cela ici. On voit que le budget pour 2021 prévoit une augmentation importante des investissements par rapport à l’année 2020. Je ne sais pas si vous voulez apporter des compléments sur où l’on en est de…

**M. LEJEMBLE.** - Oui, je peux apporter des compléments. Comme vous le voyez, on est sur une courbe d’investissements très montante. On va quasiment dépenser 1.2 milliards d’euros de CAPEX sur 2021. Cela pouvait paraître ambitieux et beaucoup se posaient la question de notre capacité à faire. Pour l’instant, on n’a aucun problème pour délivrer cela. À fin août, on a dépensé 38 M€ de plus que le budget donc on est sur une courbe où l’on va consommer ces CAPEX. À aujourd’hui, il n’y a pas d’alerte de sous-consommation.

Typiquement, sur la question de tout à l’heure sur le rattrapage des retards liés à la COVID-19, autant sur la partie raccordement il est difficile de parler de rattrapage parce que les personnes qui ne sont pas raccordées pendant la COVID-19 ne sont pas forcément les mêmes que l’on va raccorder aujourd’hui. Par contre, sur tout ce qui est maintenance, adaptation et modernisation des ouvrages, le rattrapage était prévu sur 3 ans mais on voit que l’on en fait déjà une grande partie sur 2021 et que l’on est déjà en avance sur le calendrier à fin août de cette année.

On a toujours le sujet des compteurs communicants qui sont légèrement en retrait du fait des problématiques d’approvisionnement, soit avec des problématiques de compteurs que l’on avait eues avec AEM, soit surtout parce qu’il y a un déficit de semi-conducteurs (composants électroniques) qui font que les fabricants de compteurs ont dû réduire un peu la voilure. On a donc un peu plus de difficultés à avoir les volumes nécessaires et déployer correctement les 2.4 millions de compteurs prévus cette année. On devrait assister à un retrait de déploiement de compteurs de 200 000 cette année et donc dépenser un peu moins de CAPEX sur ce sujet des compteurs communicants.

Sinon globalement, on est très en avance sur les CAPEX et principalement sur les raccordements et le biométhane, on développe plus que ce qui était prévu.

**M. MEDOUNI.** - Nous n’avons pas de chiffres à date. En tout cas, on peut dire qu’en 2021, on n’a pas de rattrapage intégral de l’impact COVID-19 2020, c’est certain.

On peut dire aussi qu’en 2021, le poste où l’on note que l’on peine un peu à rattraper mais je crois que la situation du réalisé est différente de ce qui était prévu au budget mais sur le poste adaptation et sécurisation des ouvrages, on ne prévoyait pas forcément un rattrapage important des écarts constatés sur 2020. Il me semble que vous aviez dit qu’au cours de l’année 2021, on est au-dessus de ce qui était prévu au budget donc peut-être que dans les chiffres finaux pour 2021, il y aura tout de même un rattrapage.

Le travail que l’on a fait, ce sont toutes les données que nous avions tel que le dernier plan triennal d’investissement qui n’a pas encore été validé par le Conseil d’Administration et donc nous n’en disposons pas encore. On avait comparé notamment le dernier plan triennal d’investissement à celui qui l’avait précédé, ce dernier plan triennal d’investissement qui tenait compte de la crise sanitaire. Lorsque l’on compare ces deux plans d’investissement, on se rend compte que même s’il peut y avoir un rattrapage au global trajectoire d’effectif, on est sur un retrait du poste adaptation et modernisation des ouvrages par rapport au plan triennal précédent. Sur ce poste-là en tout cas, le dernier plan triennal ne prévoit pas de rattrapage. Je ne sais pas ce qu’il en sera du prochain, on vous le dira le moment venu.

**M. LEJEMBLE.** - Sur ce graphique, on est quand même à 295, ce sont des sommes que l’on n’a jamais atteintes sur les années précédentes.

**M. MEDOUNI. -** Je ne compare pas par rapport à 2020 mais par rapport à ce qui était prévu au précédent plan triennal.

**M. LEJEMBLE. -** Je remets le micro. Sur ces évolutions d’investissements, on était déjà largement au-dessus de ce que l’on faisait les années précédentes. Et en point de passage à mi-année, on est aussi largement au-dessus de ce que l’on avait prévu.

**M. MEDOUNI. -** Avant d’expliquer les évolutions de flux de trésorerie, il y a un élément à rappeler qui est l’évolution de la provision pour renouvellement au cours de l’année 2020. À la suite d’analyses réalisées en interne par GrDF, on a prolongé la durée de vie de certains actifs, essentiellement les branchements individuels et collectifs (BRI et BRC posés après 1980).

Cette extension de la durée de vie des actifs qui sont passés de 45 à 100 ans ne se voit pas beaucoup dans les comptes consolidés que j’étais en train de présenter mais essentiellement dans les comptes sociaux de l’entreprise (comptes en Comptabilité française), ceux qui servent à payer les impôts. Ce que l’on constate, lié à cette révision de la durée de vie des actifs, est un produit de 500 M€ qui est lié à 86 M€ de dotations annuelles en moins (effet récurrent) + un effet non récurrent que l’on voit une seule fois au cours de l’année 2020 et qui a représenté 650 M€, qui est une reprise de provisions pour renouvellements. Tout cela est compensé en partie par un effet impôts, puisque l’on a un produit exceptionnel, on a aussi l’impôt qui va avec et qui a représenté 236 M€. Un impact de produit net au niveau du compte de résultat de l’entreprise de 500 M€.

Dans les comptes consolidés, on voit le principal effet qui est cette sortie de cash qui correspond à une hausse d’impôts sur les sociétés, liée à cette hausse des résultats aux normes françaises.

**M. LEJEMBLE.** - Il est intéressant de s’arrêter un peu sur ce sujet. Pour rappel, c’est un acte parfaitement normal de gestion d’une entreprise. Une entreprise a des provisions. En l’occurrence, on avait environ, avant cette opération, 5.5 milliards d’euros de provisions pour renouvellements. Forcément, c’est quelque chose qui est beaucoup scruté par nos Commissaires aux Comptes et par le FISC puisque pour rappel, le fait de doter en avance, avant le renouvellement, est un avantage fiscal certain puisque du coup, on passe beaucoup de charges et donc on paie moins d’impôts.

On a regardé tous les branchements que l’on avait remplacés ces dernières années et on a regardé de quand dataient les branchements et comment était la politique de modification de ces branchements. On a vu que la plupart du temps, on changeait les branchements en même temps que les canalisations dans plus de 90 % des cas. Les canalisations PE étant sur 100 ans, dire que l’on changeait des branchements tous les 45 ans alors que l’on changeait réellement les branchements en même temps que les canalisations, n’avait pas de sens. Donc on a dit que l’on aligne la durée de vie de ces branchements sur les canalisations. C’est un calcul purement technique qui n’augure pas de ce qui pourrait se passer dans le futur mais sur les constatations des 6 dernières années de travaux, c’est bien ce que l’on a constaté.

On en a largement débattu avec nos Commissaires aux Comptes, on leur a présenté les conclusions de cette étude et de concert, on a décidé de faire vivre cette provision et d’en reprendre une partie sur l’année 2020. Le risque majeur de ne pas faire vivre une provision est qu’elle ne bouge jamais et donc que l’on n’arrête pas de doter, qu’elle monte encore et encore et qu’un jour, le FISC arrive et dise : « vous avez fait une provision, vous dites que vous les changez tous les 45 ans mais pourquoi ne reprenez-vous jamais de provisions ? Pourquoi ne les dépensez-vous pas ? ». A ce moment-là, il peut remettre en cause l’intégralité de la provision. Lorsque l’on parle de l’intégralité de la provision, vous vous doutez bien que l’on parle de 5 milliards d’euros et quelques et donc cela nous mettrait autrement en difficulté.

C’est une opération absolument normale que l’on avait déjà faite dans le passé sur les canalisations.

**M. MEDOUNI.** - Donc on avait dit un produit de 500 M€ et un impact impôts de 136 M€. On voit ici l’évolution de la dette de l’entreprise entre 2019 et 2020. On voit qu’elle a globalement augmenté entre 2019 et 2020, c'est-à-dire que l’on a une marge brute qui n’a pas suffi à couvrir les investissements d’entreprise et le paiement de dividendes dans un contexte où il y avait une croissance des impôts décaissés liée notamment à cet effet de provisions pour renouvellements dont on vient de parler.

Tout cela fait que malgré le retrait des investissements et malgré le renoncement aux dividendes en 2020, on a plutôt une dette nette de l’entreprise qui a eu tendance à augmenter lorsque l’on se compare à l’année 2019.

**M. LEJEMBLE. -** On n’a pas versé de dividendes en 2020. Il y a eu un remboursement de la prime d’émission mais pas de versement de dividendes.

**M. MEDOUNI. -** On va le voir plus en détail après.

Ensuite, on va présenter quelques indices tarifaires, c'est-à-dire que maintenant, on ne se compare plus ni au budget de GrDF, ni à l’année précédente, mais plutôt à ce que prévoyait le tarif pour l’année 2020. On voit ici qu’en termes de volume acheminé, sans surprise, on est en retrait par rapport à la trajectoire prévue par le tarif mais ce sera intégralement couvert du fait du mécanisme de protection d’assurance tarifaire. Sur la trajectoire clients, en revanche, on part vers un risque pour GrDF parce que la part volume de son chiffre d’affaires, liée au volume acheminé, est couverte par le tarif, mais la part abonnements, elle, ne l’est pas.

Lorsque l’on voit ici l’évolution du parc clients par rapport à ce que prévoyait la trajectoire ATRD6, on voit qu’au global, on est plutôt en retrait, ce qui est une mauvaise nouvelle par rapport à la trajectoire ATRD 6 mais en revanche, on a un effet de déformation du portefeuille favorable, c'est-à-dire que l’on a plus de clients T3 et moins de clients T1-T2. Les clients T3 paient un abonnement de loin supérieur à celui que paient les clients T1 et T2 (6 fois supérieur à celui d’un T2 et 25 fois supérieur à celui d’un T1). Ce qui fait que malgré un retrait au global par rapport à la trajectoire tarifaire, on a un effet de déformation du portefeuille vers plus de clients T3, ce qui fait que la valeur du portefeuille de GrDF a plutôt évolué favorablement lorsque l’on se compare à la trajectoire prévue par le tarif.

Ici, on compare les charges nettes d’exploitation. Entrent en compte les effets d’inflation dont parlait tout à l’heure Monsieur LEJEMBLE. On les prend brut, c'est-à-dire que tout cela n’est pas retraité de l’inflation, on le fera après. On a, au global, des charges nettes d’exploitation, on a une enveloppe accordée par le tarif de 1 514.2 M€ et un consommé à 1 461 M€, c'est-à-dire une sous-consommation de l’enveloppe des charges nettes d’exploitation allouée par le tarif d’environ 53.2 M€.

On a tout de suite les impacts après puisque lorsque l’on compare l’EBE (excédent brut d’exploitation), c'est-à-dire les produits d’exploitation – les charges d’exploitation, on a un EBE réalisé par l’entreprise au titre de l’année 2020 qui a été de 1 745 M€ alors que l’EBE théorique, c'est-à-dire celui induit par les trajectoires tarifaires telles que décidées par la CRE lors de la mise en place de l’ATRD6, aurait été normalement de 1 729.4 M€. Du coup, cela prend tous les effets inflation, etc. dont a parlé Monsieur LEJEMBLE. On est donc plutôt sur des résultats au-dessus de la trajectoire prévue par le régulateur. Vous avez ici notamment quelques éléments d’explication. Il y a cet effet de sous-consommation des charges nettes d’exploitation. Là aussi, c’est retraité des effets de l’inflation, donc on les prend en compte ici. On a donc un retrait des effets de l’inflation et une sous-consommation des charges d’exploitation.

On a des effets bonus/malus liés à régulation incitative, c'est-à-dire qu’il y a un certain nombre d’indicateurs avec des objectifs fixés par le régulateur à GrDF qui ont été atteints, donc qui ont généré un bonus de 4.5 M€. Et on a des effets CORDIS qui, au global, n’ont pas été intégralement couverts par le tarif et notamment parce qu’il y a eu un règlement du contentieux avec TDE ENI. Du coup, malgré ces impacts CORDIS exceptionnels défavorables en 2020, on a tout de même des résultats de l’entreprise qui sont supérieurs à ce qu’ils auraient dû être si les trajectoires d’évolution des CAPEX/OPEX avaient été celles prévues par le tarif.

Cela prend en compte aussi l’effet de décalage des recettes et de non couverture des recettes d’année en année et du mécanisme ATRD6.

**M. LEJEMBLE.** - Sachant que le plus gros de la perte de résultat qui a été pris sur la première année du tarif était la modification des durées de vie économique. On est passé de 45 à 30 ans, c’était l’impact le plus important sur les tarifs 2020 de l’ATRD. L’indicateur EBE n’est, à mon avis, pas le bon indicateur. Il aurait fallu prendre un indicateur de résultat d’exploitation et on aurait davantage vu l’impact attendu de la CRE sur les résultats. Dans ce cas-là, ce que vous verrez est que si vous comparez le résultat brut d’exploitation, vous allez avoir un effet inverse puisqu’à cela, vous enlevez environ 60 M€ puisque pour rappel, nos tarifs avaient été augmentés de 60 M€ pour tenir compte de la hausse de ces amortissements et dans ce cas-là, vous passez à un résultat brut d’exploitation en retrait par rapport à ce qui était prévu par la CRE.

Il est intéressant de le voir sous cet angle-là. Le problème est que l’on augmente le chiffre d’affaires de quelque chose qui est lié à une charge qui est en dessous.

**M. MEDOUNI.** - En tout cas, l’excédent brut d’exploitation est ce qui se rapproche le plus de la génération de cash d’entreprise. C'est-à-dire que l’on est plutôt sur une génération de cash supérieure à une entreprise qui devrait générer plus de cash que ce que prévoyait le tarif, notamment lié à ces effets-là.

On va ici voir le budget de l’année 2021. Un EBITDA pour l’année 2021 qui est prévu en amélioration par rapport à l’année 2020 de 63 M€, avec un retournement de l’effet climat. C'est-à-dire que le budget est fait à climat moyen, l’année 2020 ayant été exceptionnellement chaude, forcément en 2021, on aura un effet climat plutôt favorable. Je crois que l’on est plutôt sur des trajectoires – corrigez-moi si je me trompe – favorables d’évolution. On est sur une année qui serait plus proche d’une année climat moyen.

**M. LEJEMBLE. -** A fin août, on est même beaucoup mieux. On a eu une année plutôt froide. On a eu deux mois d’avril et mai très atypiques où l’on a généré pas mal de climat froid, donc on est à environ + 6 TWh froid à fin août.

**M. MEDOUNI.** - Donc on est plutôt, effectivement, sur un effet climat qui sera normalement très favorable en 2021 lorsque l’on se compare à l’année précédente.

Il y a ici les effets prix qui sont négligeables lorsque l’on se compare aux 1 757 M€ d’EBITDA 2020. On estime notamment que l’effet COVID-19 sur les volumes acheminés sera supérieur en 2021 à ce qu’il avait été en 2020. Donc là aussi, je pense que c’est peut-être une chose à revoir et je pense que cela ne sera pas le cas. L’effet COVID-19 en 2021, lorsque l’on se compare à 2020, il est très probable qu’il sera en sens inverse, c'est-à-dire que l’on aura un effet plutôt favorable sur les volumes et un effet COVID-19 moins important que celui que l’on avait constaté l’année précédente.

On voit que l’essentiel de l’évolution 2021 lorsque l’on se compare à 2020, on a cet effet climat et par ailleurs, on constate les charges nettes d’exploitation qui ont plutôt tendance à augmenter. Pourquoi ? Frais de personnel, on va peut-être le détailler après. On a surtout une montée en puissance du biométhane, un rattrapage des activités prévues dont je ne sais pas si elles avaient été sur ou sous-estimées. Lors des dernières discussions que l’on a eues avec la Direction financière, on croit comprendre que finalement, une partie… parce que là, le rattrapage d’activité est que l’on estime que cela va générer des frais de déplacements, etc.

**M. LEJEMBLE. -** C’était plus un retour à la normale qu’un rattrapage d’activité, c'est-à-dire que le budget 2021 était fait à la base comme s’il n’y avait plus de nouvelle de la COVID-19 et que l’on en était débarrassé, ce qui n’est pas totalement le cas.

**M. MEDOUNI.** - Je crois comprendre qu’en 2021, on ne va pas avoir ce rattrapage d’activité et donc on va probablement avoir un niveau de charges d’exploitation qui sera très probablement inférieur à la trajectoire prévue pour le budget en 2021 si l’on a des informations un peu plus actualisées.

On a donc une augmentation principalement liée à la montée en puissance du biométhane, à la hausse des redevances de concession. On a beaucoup de renégociations récentes et à venir. Tout cela est en partie compensé par un effet d’aubaine fiscale, de baisse des impôts locaux non prévue par le tarif et qui a représenté 20 M€.

Tout cela pour dire que la situation que l’on a constatée en 2020, il est très probable qu’elle se reproduise en 2021. C'est-à-dire qu’en 2021, on aura très probablement une sous-consommation des charges d’exploitation notamment liée à ce non-rattrapage d’activité que l’on pourra avoir en 2021 et aussi un effet d’aubaine fiscale, c'est-à-dire un niveau d’impôts inférieur à ce que prévoyait le tarif. Ce risque-là étant porté par GrDF, c'est-à-dire que GrDF supporte les écarts en termes de fiscalité, qu’ils soient favorables ou non. Il se trouve qu’ici, ils seront plutôt favorables. On a donc un effet d’aubaine fiscale qui jouera au cours des années 2021, 2022, 2023, etc.

**M. LEJEMBLE.** - Je voulais juste revenir sur les effets prix parce que c’est négligeable mais caractéristique de ce que je vous disais tout à l’heure. Les 30 M€ de l’apurement du CRCP, vu que l’on avait une climatologie très défavorable sur 2020, créent ce que l’on appelle le « compte de régularisation » et il est apuré les années suivantes dans la limite de 2 % du chiffre d’affaires. On ne peut pas dépasser 60 M€ d’apurement par an. Les 30 M€ représentent la moitié de l’apurement des 60 M€ sur une année complète.

Ce que l’on voit ici au niveau de l’inflation dont je parlais tout à l’heure est que le fait que l’on ait une inflation très inférieure au tarif, ils nous donnent les 30 M€ d’un côté mais ils nous reprennent automatiquement 15 M€ du fait que l’inflation n’a pas été au niveau auquel elle était attendue dans le tarif. Toute la trajectoire tarifaire qu’ils nous avaient donnée, ils nous enlèvent 15 M€ l’année d’après. C’est l’impact dont je parlais tout à l’heure. Et les autres effets tarifaires sont que malgré tout, la CRE considère les écarts de trajectoire sur les clients volume et en tient compte dans le CRCP.

Effectivement, on récupère en partie la climatologie que l’on a perdue et on voit que l’on a un impact qui la « mange » directement sur l’inflation et la prise en compte de la trajectoire plutôt favorable sur les clients volume. Après, on a la même chose qui va arriver dans les années futures sur le projet « changement de gaz » où la CRE a revu nos « attentes » en termes de couverture du projet « changement de gaz », ce qui fait que le CRCP qui était élevé à fin 2020 est quasiment consommé à fin 2021.

**M. MEDOUNI.** - Je redis ce que j’ai dit : des résultats en 2021 qui seront probablement meilleurs que ceux de l’année 2020 et on verra très probablement aussi une sous-consommation des charges d’exploitation par rapport aux trajectoires prévues par le tarif. On le verra plutôt en fin d’année.

**M. LEJEMBLE.** - Encore une fois, il s'agit d’un budget et avec un certain niveau de sécurité à l’intérieur. Je le répèterai encore et encore mais on n’a pas changé notre manière de faire le budget et on a toujours pris un certain niveau de souplesse dans ce budget.

**M. MEDOUNI.** - Sur les charges de personnel, on avait dit qu’elles augmentaient et que l’on y reviendrait par la suite. Nous y sommes. Les charges de personnel prises en augmentation assez sensible de 3.9 % mais on voit que l’essentiel de cette augmentation, ce sont des effets taux sur les engagements personnel long terme. Ces taux montent et baissent d’année en année, vous verrez les évolutions un peu erratiques tous les ans.

Lorsque l’on considère des éléments un peu plus récurrents, on voit que l’on a globalement une augmentation au global, donc qu’un effet volume est pris sur la masse salariale. Effet volume dont on pense qu’il sera très probablement inférieur - pour les raisons que vous avez évoquées tout à l’heure – à la trajectoire budgétaire puisque c’est ce que l’on remarque tous les ans. On aura des frais de personnel qui commenceraient à se stabiliser, normalement, et avec des effets prix plutôt compensés par des effets volumes, c'est-à-dire que l’on aura une augmentation du salaire moyen qui sera compensée par une baisse des effectifs au cours de la période ATRD6, comme le prévoit le plan emploi d’environ 0.8 % par an.

On voit ici des trajectoires plutôt long terme. On compare ici l’EBITDA de l’année 2024 à celui de l’année 2021. On a une baisse au global qui s’explique par notamment la hausse des charges nettes d’exploitation. C’est principalement cet effet prix sur les charges de personnel dont je parlais, étant donné que normalement, il n’y aura pas d’effet volume puisqu’il sera plutôt baissier sur les charges de personnel. Ensuite, les charges opérationnelles auront tendance à augmenter. Le principal impact provient de l’augmentation des charges de personnel sur la période. Entre 2021 et 2024, ce sera le projet « changement de gaz » qui se déploiera à horizon 2028 avec une forte hausse des coûts prévue dans les prochaines années, ce qui explique l’essentiel de ces 61 M€.

On parle aussi de la montée en puissance des projets biométhane, dont la majeure partie sera compensée – selon nos calculs – par une hausse comparable du chiffre d’affaires hors acheminement. Globalement, l’effet du biométhane sera neutre sur la trajectoire de l’EBITDA à horizon 2024.

Ensuite, on voit deux effets importants. On retrouve l’effet du lissage du chiffre d’affaires par rapport au revenu autorisé, c'est-à-dire que les recettes pendant la période ATRD4 ne couvrent pas les coûts de l’entreprise d’année en année mais les couvrent en moyenne sur la période. On va donner plus à GrDF en début de période tarifaire pour le retirer en fin de période tarifaire. C’est l’effet dont parlait Monsieur LEJEMBLE tout à l’heure. Ce sera les – 148 M€, c'est-à-dire que les résultats de l’entreprise vont baisser à horizon 2024 d’environ 148 M€ en lien avec cet effet de lissage tarifaire, lissage voulu par la CRE. Pourquoi ? C’est l’impact de la baisse de rémunération de la BAR à l’entrée dans l’ATRD6 que l’on ne voit pas directement en 2020 mais que l’on va voir progressivement à horizon 2024.

On voit aussi un effet d’apurement du CRCP, une accumulation des CRCP avec les effets COVID-19 et climat en 2020 et prévus en 2020/2021, qui représenteraient ici selon les hypothèses de la Direction, 176 M€.

Au global, on verrait une baisse tendancielle de l’EBITDA de l’entreprise liée à ces évolutions de charges d’exploitation et aussi à cet effet de lissage qui traduit la baisse de la rémunération de la BAR et la baisse de la rémunération du capital entre la période ATRD5 et la période ATRD6.

**M. LEJEMBLE. -** Je voudrais ajouter que 2024 est très utopique parce que je rappelle que 2024, ce sont les nouveaux tarifs, on parle de l’ATRD7. Les taux étant ce qu’ils sont aujourd’hui, on est toujours sur des taux négatifs. Et comme je l’ai expliqué à certains d’entre vous, pour calculer le taux de rémunération de la BAR, ils prennent en compte ce que l’on appelle l’« OAT 10 ans », c’est l’équivalent des bons du Trésor à 10 ans. Cet OAT 10 ans est négatif depuis environ 3-4 ans. Au dernier tarif, on avait encore une grande partie de cet OAT qui était autour de 3 % de la moyenne 10 ans, on était donc resté à un taux au-dessus de 1.5 %. Le problème est que l’on a beaucoup de négatif donc on va passer en dessous de 1 % et donc le taux de rémunération risque de baisser encore plus que ce qu’il a déjà baissé du passage de l’ATRD5 à l’ATRD6.

L’EBITDA, je suppose que c’est à taux de rémunération équivalent puisque je n’imagine pas que l’on ait 100 points de base de moins… L’EBITDA 2024 est encore très lointain.

Après, très clairement, comme je vous l’avais présenté au départ, les tarifs ATRD6 commençaient par un ROC 2020 où l’on était attendu à 860 M€ et on terminait avec un ROC 2023 à 683 M€. Cela donne un peu la marche d’escalier si l’on perd 100 points de base sur le prochain tarif, possiblement, on irait tutoyer les 500 M€ et quelques de ROC. Encore une fois, je vais me répéter – je suis désolé de me répéter -, il faut faire attention à la lecture de l’EBITDA parce que ce qui se passe en dessous de l’EBITDA est très important et en l’occurrence, on est une société capitalistique et les amortissements sont une part importante de nos résultats. En l’occurrence, on parle de plus de 800 M€ d’amortissements par an, notamment on a connu une évolution avec la réduction des durées de vie économique dont je parlais tout à l’heure.

L’EBITDA prend des choses où il prend généralement plus du tarif pour compenser la hausse de nos investissements, mais il ne prend pas le moins lié aux amortissements. Je pense qu’il faut que l’on se cale – c’est pour cela que j’ai parlé du ROC (Résultat Opérationnel Courant) – puisqu’il prend à la fois les impacts de notre politique d’investissement car on investit plus que l’on n’amortit donc forcément, chaque année, on ajoute de l’amortissement en dessous de l’EBITDA. Encore une fois, la courbe est baissière et ne va pas s’arrêter de baisser avec l’ATRD7. C’est ce qu’il faut bien avoir en tête et que je vous avais déjà expliqué lorsque l’on s’était vu la dernière fois.

**M. MEDOUNI.** - Dit autrement, on estime que cette rémunération est amenée à baisser et qu’aujourd’hui, elle est encore supérieure à ce qu’elle aurait été si l’on avait appliqué les évolutions actuelles de taux d’intérêts.

**M. LEJEMBLE.** - C'est-à-dire ?

**M. MEDOUNI.** - Aujourd’hui vous dites que les taux d’intérêts sont négatifs et que donc la rentabilité permise par les investissements de GrDF est de loin supérieure à ce que permettraient les marchés financiers.

**M. LEJEMBLE. -** Oui mais cela ne fonctionne pas réellement comme cela puisque le taux de rentabilité attendu d’une entreprise est géré entre le coût des fonds propres et les coûts du marché. Donc il est réducteur de ne parler que du coût du marché. Lorsque vous placez sur votre Livret A, vous n’attendez pas un taux négatif, on vous sert un taux positif alors que le taux devrait être largement négatif, on est à – 1 % aujourd’hui. Logiquement, si vous étiez rémunéré sur votre Livret A au taux du marché, vous perdriez 1 %.

**M. LE PRESIDENT. -** Peut-être que l’on pourrait se recentrer sur la présentation parce que c’est sympathique mais c’est un débat d’experts. L’idée est d’éclairer le CSE-C et pas forcément de le « noyer ».

Avez-vous encore beaucoup de slides ?

**M. MEDOUNI.** - Deux.

Je vous présente ici les évolutions, on est plutôt sur les trajectoires à horizon 2024, trajectoires tant de résultat net social que de distribution/remontées vers l’actionnaire. On compare ici la dernière trajectoire d’investissement, c'est-à-dire la trajectoire 2022/2024 à celle qui l’a précédée. On voit ici l’impact important de cette reprise de provisions pour renouvellement sur le résultat net social qui passe en 2020 de 232 M€ tel que prévu l’année précédente à 665 M€.

On voit aussi que d’année en année, on a plutôt un résultat net social en Comptabilité française qui est un peu supérieur à ce que prévoyait la présente trajectoire.

On voit ici les conséquences en termes de remontée vers l’actionnaire. Comme vous le savez, on a une fin de remboursement de primes d’émission prévue en 2022. L’extension de la durée de vie de ces actifs, comme on le voit, sert aussi à stabiliser un niveau de remontées vers l’actionnaire autour de 500 M€, voire plus, à horizon 2023, là où précédemment on prévoyait une forte baisse de ces remontées-là.

L’une des conséquences de cette évolution durée de vie des BRI/BRC est notamment de renforcer des remontées vers l’actionnaire à horizon 2023 et les maintenir à un niveau comparable à ce que l’on avait constaté les années précédentes malgré l’effet de la fin de remboursement de primes d’émission.

**M. LEJEMBLE.** - Juste sur ce point, cette reprise de provisions ne sert pas à augmenter les dividendes. Si l’on regarde ce graphique, on voit que l’on génère 300 M€ de capacité distributive du fait d’avoir moins versé en 2020 et en 2021 que ce qui était prévu. Les 500 M€, à la rigueur, ne représentent qu’une seule année de versement des dividendes donc dire que cela permet à moyen terme, c’est du très court terme, cela représente à peine une année. Vous vous doutez bien que l’on ne fait pas un mouvement sur la provision pour renouvellement avec le risque sous-jacent sur la provision pour renouvellement juste pour se créer un an de remontées de dividendes.

Que l’on soit très clair, c’est une gestion normale de notre portefeuille de provisions pour renouvellement et en aucun cas une action pour se donner du mou pour remonter des dividendes. La provision est de 5.5 milliards d’euros, effectivement, on a repris 600 M€, encore une fois, on a fait vivre la provision et évité qu’elle ne soit remise en cause. Après, le sujet, cela a déjà été fait par le passé et cela n’a pas pour but de distribuer plus de dividendes. Le corolaire est effectivement que cela augmente le résultat net mais c’est normal, et cela l’avait réduit lorsque l’on a doté. À ce moment-là, on n’a pas fait de résultat les années où on les a dotés.

Effectivement, c’est une conséquence, mais en aucun cas au service de.

**M. MEDOUNI. -** Ce que je voulais dire est que cela arrive à un moment où l’on a cet effet de fin de remboursement de la prime d’émission. Je ne dis pas que cela a été fait pour cela mais c'est la conséquence, comme vous l’avez dit.

Ensuite, on voit l’évolution de l’endettement à moyen terme. Comme je le disais, on va avoir une dette nette qui aura tendance à plutôt augmenter à horizon 2023. Parallèlement à cela, on va voir une baisse des capitaux propres puisque l’on va distribuer le produit exceptionnel réalisé au cours de l’année 2020. On a un taux d’endettement qui a tendance à baisser en 2020, notamment lié à ces effets de révision de la durée de vie des actifs, qui, du coup, renforce les capitaux propres au cours de l’année 2020. Puisque l’on va distribuer ces capitaux propres tout au long de la période 2020/2023, on aura plutôt tendance à voir ce taux d’endettement augmenter à cet horizon-là pour passer au-dessus des 50 %, ce que l’on n’avait pas vu depuis longtemps.

Je vous remercie.

**M. LE PRESIDENT. -** Merci.

Laurence, quelques mots et on passera ensuite au jeu de questions/réponses.

**Mme POIRIER-DIETZ. -** Bonjour à toutes et tous. Je suis contente de venir à l’occasion de ce moment, en CSE-C, pour vous rencontrer et échanger. Je suis arrivée depuis quasiment 4 mois. J’ai pris mes fonctions au 1er juin. Ce sont 4 mois assez intenses, vous le savez, j’ai souhaité faire le tour des régions, très vite, au bout du premier mois. J’en suis déjà à mon deuxième tour pour un certain nombre de régions que j’ai rencontrées comme Sud-Est en début de semaine. J’ai aussi rencontré l’ensemble des Directions du Siège, ce qui m’a permis, – et je vais rebondir sur les questions que vous avez mentionnées dans la déclaration que vous avez faite tout à l’heure – évidemment, de me rendre compte que les salariés de GrDF pouvaient être inquiets, sont inquiets, clairement, et ils me l’ont clairement dit, à la fois parce que je pense que la plus grande inquiétude est venue au moment de la RE2020. C’est vraiment, je pense, ce qui a déclenché le plus – ou en tout cas, c’est ainsi que les choses m’ont été dites – d’inquiétudes et qui a matérialisé concrètement quelque chose qui intervient dans la façon dont GrDF place le gaz dans le bâtiment neuf.

Cette RE2020 n’est pas arrivée comme cela. Elle est arrivée à la suite – vous l’avez quasiment dit dans votre question – de la SNBC (Stratégie Nationale Bas Carbone) et de la Programmation Pluriannuelle de l’Energie. C’est une déclinaison assez logique de la RE2020 à la suite de ces deux autres éléments. Pourquoi ? C’est une situation assez facile à comprendre compte tenu de ce que l’on connait tous et de ce que l’on vit tous en termes d’urgence climatique et de réchauffement climatique. Le gaz naturel est considéré comme une énergie fossile et si pendant très longtemps on a vécu avec cela - et les choses ont bien fonctionné parce que l’on n’était pas dans cette urgence -, aujourd’hui, on considère que cette énergie – et le « on » est l’ensemble des pouvoirs publics en France, en Europe – et les énergies fossiles sont nocives par rapport à l’empreinte carbone qu’elles peuvent laisser. On est donc dans une volonté, évidemment, d’alléger cette empreinte. C’est donc pour cela que l’on se retrouve challengé sur le gaz naturel qui est celui qui passe dans nos tuyaux.

Évidemment, la situation n’est pas simple parce qu’il est vrai que la solution, qui n’a rien de miracle mais qui est une solution normale, est le verdissement des énergies. Beaucoup ont commencé le verdissement des énergies, en électricité avec un hydraulique plus fort, de l’éolien, du photovoltaïque. C’est déjà un chemin qui a été parcouru depuis un certain nombre d’années et en gaz, c’est quelque chose qui a démarré sans doute plus tardivement mais qui, aujourd’hui, est particulièrement lancé. Je dois clairement vous dire que cela fait partie du constat d’étonnement que j’ai fait. Vous le savez, j’ai travaillé dans GrDF jusqu’en 2011, j’ai fait partie des 100 premiers cadres qui ont travaillé à la constitution de la filiale entre 2004 et 2008 (sa création) donc je connais les fondamentaux de GrDF.

Mais le GrDF que j’ai quitté en 2011 pour aller travailler dans d’autres sociétés du Groupe n’est plus celui que l’on retrouve en 2021, il y a quelques mois, parce que la dynamique des gaz verts est présente et je suis vraiment très satisfaite de voir à quel point l’ensemble des collaborateurs se mobilise pour cela. Je suis aussi très contente de voir que sur ce début d’année, on aura raccordé 70 méthaniseurs depuis janvier. On en a 306 sur l’ensemble des réseaux, mais 245 sur le réseau de GrDF. C’est le chiffre à la semaine dernière. Cette semaine, il y en a sans doute un parce que l’on est toujours sur le raccordement d’un ou deux par semaine.

On est vraiment sur une dynamique très importante. Cela représente 5.5 TWh, ce qui est non-négligeable. Et notre conviction, clairement, est que l’on considère qu’à horizon 2050, on aura la capacité, grâce au biométhane mais pas que, aussi aux autres gaz verts et aussi sans doute un peu à l’hydrogène ou en tout cas, la méthanation issue de l’hydrogène, à verdir l’ensemble de ce que le gaz naturel, aujourd’hui importé en France, deviendra un gaz local, produit localement, à la fois par les méthaniseurs agricoles, je pense essentiellement, et puis les stations d’épuration qui sont déjà en injection et d’autres projets de pyrogazéification par exemple.

On est dans une tendance majeure, on l’appelle la « 3ème révolution gazière », c’est exactement cela et non des moindres. C’est un moment très important pour l’entreprise et j’ai la conviction que ce que l’on va faire dans les années à venir guidera le chemin de GrDF pour son avenir et son futur.

Vous m’avez posé des questions autour de la place du gaz, du lobbying et de la manière dont on allait encore continuer à le défendre. Évidemment, on a un lobbying constant, à la fois sur la RE2020 parce que l’on ne « lâche pas le morceau » pour aller encore, notamment avec le système Méthaneuf, proposer que l’on puisse avoir du biométhane dans les bâtiments. Ce que vous aurez en tête bien sûr est que ce que la RE2020 et finalement les pouvoirs publics veulent faire, c’est sortir le gaz naturel du bâtiment. Notre conviction est pourquoi le gaz et le biométhane en particulier sortirait du bâtiment ? Il y a des usages qui doivent être pour les bâtiments, il y a des usages très importants autour de la mobilité, le GNV aujourd’hui et demain le bioGNV est en déploiement très important pour les bus, les bennes à ordures, mais aussi les camions. On attend autre chose pour les véhicules légers et utilitaires. Clairement, c’est quelque chose d’un peu nouveau pour nous, on était habitué à compter les logements dans notre développement, mais un bus, ce sont 20 logements donc il faut avoir en tête ces nouveaux relais de croissance parce qu’ils sont importants et correspondent aussi à la décarbonation. On veut décarboner l’ensemble des activités qui sont faites et la mobilité au sens large – vous le savez sans doute – est le premier poste d’émission carbone.

Tous ces sujets sont actuels et c’est pour cela qu’après un mois, j’ai décidé de partir sur une réflexion du projet d’entreprise au sens de continuité vers l’avenir, - il est totalement d’actualité, notre avenir est le verdissement du réseau – en proposant de se concentrer sur un certain nombre d’actions parce que l’on a, en gros, 6 enjeux majeurs :

- Le lobbying sur la place du gaz,

- La conversion vers le gaz vert,

- Une exploitation dynamique du réseau pour savoir injecter en différents points. Aujourd’hui l’on en a 245, je pense que l’on en aura 600 l’année prochaine et plusieurs milliers à assez court terme ou moyen terme (à horizon 2 à 3 ans). Vous imaginez bien qu’avoir plusieurs milliers de points d’injection n’est plus du tout la même conduite d’exploitation du réseau et finalement, ces clients producteurs de méthane deviennent des éléments importants. Ils nous fournissent ce gaz vert et on a, en tant que distributeur gaz en France, pour rôle de l’acheminer en toute sécurité et sûreté après avoir vérifié l’odorisation et tout ce qui concerne l’injection de ce gaz. Donc on a un rôle très important à jouer dans cette capacité à injecter et à conduire notre réseau différemment,

- La performance économique, je pense que c’est assez clair dans ce qu’a expliqué Stéphane en réaction à vos interrogations, Monsieur, parce que l’on est organisé avec un tarif qui est donné par la Commission de Régulation de l’Energie. Et vous le savez, ce tarif n’est pas à l’évolution et forcément, en particulier dans un contexte de montée des prix de l’énergie, la part de l’acheminement ne doit pas non plus venir en plus faire augmenter le prix de l’énergie au global. L’acheminement + la molécule est le total du prix de l’énergie facturé chez les clients. On sera évidemment très regardé sur notre capacité à rester sur un tarif qui ne met pas le client final à avoir et subir plus encore,

- Le raccordement et la défense du portefeuille – je vais y revenir -,

- L’adaptabilité de l’entreprise qu’il nous faut avoir et la préparation de l’avenir avec les compétences qui sont importantes.

Je reviens sur le point du raccordement et de la défense du portefeuille. On vit un moment, et c’est étonnant parce qu’autant on est très challengé sur la place du gaz demain et je le redis, en termes de lobbying, nous sommes structurés pour lobbyer mais pas seuls, nous le faisons avec le Groupe, avec l’Association Française du Gaz, avec d’autres partenaires comme France Gaz Renouvelable, la Fédération Nationale des Collectivités Concédantes et Régies, parce que l’on a tout un écosystème, qui, comme nous, croit à la place du gaz en France, à une place du gaz dans le mix énergétique et il est évident que le gaz auquel on croit n’est pas celui d’aujourd’hui mais un gaz vert.

Je reviens sur le sujet du raccordement parce que je le disais, on est dans une période particulière et je comprends parfaitement que cela puisse soucier les salariés, même si vous voyez que l’on apporte des réponses par cette nouvelle version du projet d’entreprise que l’on a appelée « saison 2 ». Par ailleurs, on est aussi dans une période où l’on a énormément de choses à faire parce que l’on se trouve avec un niveau de clients à raccorder qui sont essentiellement des clients fioul et qui vont, eux aussi, faire leur transition énergétique. Le fioul est encore à un stade plus avancé en termes d’empreinte carbone et certaines Collectivités locales veulent éradiquer la présence du fioul sur leurs territoires, à la fois pour les bâtiments communaux mais pour les usages d’habitations. Donc on a des opérations de transposition fioul/gaz qui nous amènent à avoir un potentiel de plus de 500 000 clients à proximité des réseaux, sans doute avec des extensions, mais qui est un potentiel énorme.

Et puis on a le raccordement des stations GNV. Là aussi, cette dynamique ne se dément pas. On a aujourd’hui en France - je parle des stations qui permettent l’accès au grand public, qui sont sur la voie publique et non des stations privées par exemple d’un opérateur de bus qui a installé des stations depuis « belle lurette » lorsqu’il a converti ses bus au GNV - 55 stations depuis le début de l’année. Il y en a environ 250 en service, on va aller assez vite à 300, peut-être pas en fin d’année mais dans le premier trimestre 2022 sans doute. Là aussi, cette dynamique de la mobilité au GNV est très forte parce que cela répond à des besoins d’empreinte carbone pour les transports. Ceux qui ont accepté le plus vite ces nouveaux carburants sont plutôt les transports bus, mais aussi les bennes à ordures. Il faut avoir en tête qu’il y a eu plus d’immatriculations en 2020 avec des bus au GNV qu’au diesel. On est réellement passé devant. Et les parcs de bus de grands transporteurs, en général, ont moitié-moitié : moitié électricité, moitié GNV.

Il reste encore beaucoup à faire. On sait qu’il y a aussi le fluvial qui a besoin de se décarboner et les trains, en particulier les TER puisqu’en France, contrairement aux TGV et à d’autres, ils ne sont pas électriques. Il y a aussi des programmes pour aller vers des sujets d’utilisation du GNV entre autres.

La période est compliquée parce que l’on se bat pour une place du gaz dans un mix énergétique équilibré où l’on trouve toutes les énergies et le gaz a une place importante puisqu’il est stockable et que demain, ce gaz produit localement aura aussi la capacité à protéger la France des importations et des coûts d’énergie qui sont aujourd’hui dans un mode haussier à cause de la reprise économique en Chine et ailleurs. Cela a donc beaucoup d’intérêt. C’est aussi créateur d’emplois, il ne faut pas l’oublier. On est dans cette période-là avec, par ailleurs pour nous, aussi, beaucoup de besoins de raccorder de nouveaux clients, d’adapter notre réseau, de répondre aux besoins qui sont face à nous. C’est un moment particulier et c’est pour cela que j’ai choisi que l’on fasse ce projet d’entreprise pour donner la ligne à l’ensemble des collaborateurs et que chacun, jusqu’à dans son projet d’agence, sache à quoi il contribue et finalement, j’ai une très grande préférence pour quelques actions bien faites a contrario de beaucoup d’actions mal terminées ou commencées. On est dans une période où l’on a des pas à poser, qui sont des pas importants, donc à nous de les mener rapidement.

Je ne vais peut-être pas répondre à toutes les questions. Vous en avez posé une autour du verdissement du gaz et de la Commission de régulation de l’énergie. Est-ce qu’elle nous accompagne ? Oui, clairement, parce que sur l’ensemble des dossiers de raccordement des méthaniseurs, il y a une validation des dossiers d’investissements qui est faite par la CRE et à ma connaissance, elle n’a annulé aucun dossier mais elle demande des explications, ce qui est normal. Elle joue son rôle. La CRE valide totalement les investissements, à la fois pour les raccordements et les rebours. Par ailleurs, vous savez que la CRE travaille aussi avec les autorités locales (FNCCR et autres) sur les plans de zonage et que l’on arrive aujourd’hui à un ensemble d’environ 400 zones qui sont déterminées, ce qui représente 88 TWh potentiels. Et c’est énorme ! On a un potentiel. Ce que l’on cherche à dire et à montrer à l’externe, avec l’ensemble de la filière, c’est que ce n’est pas une idée de GrDF dans son coin mais ce verdissement du gaz prend tout son sens dans les territoires.

Les Collectivités locales – cela fait aussi partie de vos questions – concédantes, propriétaires des réseaux, accueillent extrêmement favorablement l’ensemble de ce basculement, de cette révolution gazière, parce qu’elles sont propriétaires d’un actif qui a énormément de valeur, qui irrigue le territoire et qu’elles savent présent, entretenu et qui permet de l’économie circulaire dans leurs communes lorsque les méthaniseurs sont créés par une ou deux fermes.

Donc vous dire que la CRE soutient cette démarche, qu’elle valide nos investissements, qu’elle a validé les plans de zonage, donc on est plutôt dans une attitude tout à fait collaborative de la Commission de Régulation de l’Énergie. Son sujet serait vraiment de regarder si par hasard on n’était pas en train de faire des investissements trop importants, trop chers, mal organisés. Mais aujourd’hui, elle n’a rien trouvé à redire, probablement qu’elle reviendra nous auditer à un moment ou à un autre – ce qui est assez logique -, comme elle sait le faire sur un certain nombre de sujets. En tout cas, au fil de l’eau, elle ne met pas de frein au développement du biométhane et elle nous permet de raccorder les clients au fur et à mesure des projets qui nous arrivent.

Je ne vais pas revenir sur le sujet des branchements et des durées de vie. Il faut que vous ayez en tête que savoir gérer l’ensemble de nos provisions est un vrai sujet de Direction d’entreprise, d’abord parce que l’on rend des comptes à l’ensemble de nos concédants sur le sujet et que comme toute société, nous avons des Commissaires aux Comptes, qui sont là pour valider nos comptes. Ne pas avoir de validation des comptes est quelque chose que l’on n’imaginerait pas, donc cela veut dire que l’on est toujours dans un dialogue avec les Commissaires aux Comptes. Vous le savez, lorsque l’on a des provisions qui peuvent ne pas être réelles ou assises sur des choses qui peuvent être contestées par les Commissaires aux Comptes, ils ne les valident pas. C’est simple. Ils font reprendre les comptes – Stéphane, tu peux en témoigner -, sujet que l’on connaît, que l’on a pu connaître.

Notre rôle de dirigeants est de faire les choses pour que l’on ait une gestion saine de l’entreprise, qui ait des provisions à hauteur des risques et qui soient validées par nos Commissaires aux Comptes et par le FISC parce que cela génère des résultats, des impôts – je ne vais pas vous refaire le Compte de résultat -, tout cela est lié.

Il y a un sujet sur lequel je ne sais pas répondre et je vous le dis, si Patrick sait le faire, je te laisserai le sujet, c’est l’évolution du tarif gaz agent au 1er janvier avec la sortie des tarifs réglementés. Je ne sais absolument pas y répondre à date. J’imagine ce qui pourrait être fait, il y a eu des réponses à des sujets comme celui-là par des Observatoires qui regardent les prix moyens de gaz donc peut-être que c’est ce qui se passera.

**M. LE PRESIDENT. -** Il y a peut-être d’autres questions aussi parce que c’était la déclaration d’une OS, il ne faut pas réduire le CSE-C à une seule représentation, même si elle est majoritaire.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Je vous laisse poser d’autres questions.

**M. VALBOUSQUET. -** Je ne vais pas aller directement à ma question, si vous le permettez, mais je vais faire un tout petit détour. Tout d’abord, dans ce que vous avez évoqué, il y a une partie « stratégie » qui nous intéresse et nous interpelle, et j’en profite pour rappeler que dans notre accord CSE au chapitre 9.1, il est prévu le fait que « le CSE, en dehors de la période triennale pendant laquelle il est consulté sur les orientations stratégiques, bénéficie d’une information annuelle », que nous avons demandée lors d’un CSE-C précédent et pour laquelle nous attendons une date qui nous permettrait d’échanger sur ces sujets. C’était l’introduction de la question.

Ce que l’on a dit en déclaration ce matin en ouverture de ce CSE-C est que finalement, on sait qu’il y a beaucoup d’inquiétudes, il y a la RE2020, mais on peut aussi se réjouir des résultats financiers de l’entreprise lorsque l’on voit le résultat net et le chiffre d’affaires. On est plutôt sur quelque chose de bien et beaucoup d’entreprises, au sortir de l’année 2020, aimeraient certainement afficher de tels résultats. Il faut donc plutôt, de ce point de vue-là, s’en réjouir.

Il n’en reste pas moins que ce résultat, derrière, on l’emploie, soit on remonte du dividende, soit on rembourse de la dette, soit on fait de l’investissement et ce qui amène à ma question. Pouvez-vous remonter au slide qui nous intéresse ? On voit que sur l’année 2020, on a une prime d’émission qui est remontée à 504 M€. Ma question est la suivante : sur les années 2021 et 2022, on a une part de prime d’émission qui apparaît également. On aurait voulu en connaître le montant, si possible, et avoir la réflexion financière de l’entreprise concernant son endettement puisque l’on a un résultat net que l’on va occuper soit en faisant remonter les dividendes, soit en faisant de l’investissement, soit en remboursant de la dette. On voudrait savoir, par rapport à tout cela, ce que vous en pensez. Merci.

**M. LEJEMBLE.** - Je vais prendre la question sur le remboursement de la prime d’émission. Cette année, on a remboursé 200 M€ au titre de la prime d’émission et donc il n’y aura plus de remboursement de la prime d’émission en 2022 puisqu’elle s’est totalement éteinte sur l’exercice 2021. C’est ce qui était prévu au budget 2021 et qui a été fait avant que le Conseil d’Administration ne valide le versement définitif.

**M. VALBOUSQUET. -** Concrètement, combien a-t-on versé cette année ?

**M. LEJEMBLE. -** Je n’ai plus le chiffre en tête…

**M. VALBOUSQUET. -** Et du coup, cela clôt le débat de la prime d’émission.

**M. LEJEMBLE. -** Oui, il n’y a plus de prime d’émission. On a totalement remboursé la dette que l’on avait envers ENGIE.

**Mme POIRIER-DIETZ. -** Vous avez en tête ce qu’est la prime d’émission, au moment où la filiale a été créée, cela a créé une dette qui correspondait au patrimoine que l’on appelle la « prime d’émission » des actifs (patrimoine réseau) et dans la durée, il a fallu que la société nouvelle, GrDF SA, rembourse au Groupe cette partie. Et on arrive au bout maintenant.

**M. LEJEMBLE. -** Ce sont bien 200 M€ versés sur la prime d’émission sur 2021 au titre des résultats 2020.

**Mme POIRIER-DIETZ. -** Je voudrais rebondir sur ce que vous avez évoqué et la santé financière de l’entreprise. Effectivement, on peut s’en réjouir parce que beaucoup de sociétés – et je viens d’un monde des services où je sais exactement de quoi il s’agit parce que l’on a eu des pertes de chiffre d’affaires très importantes avec l’arrêt au moment du confinement, entre autres, sur l’année 2020 – et je crois que le Gouvernement s’attend à un certain nombre de faillites d’entreprises parce que les aides vont s’arrêter, le chômage partiel aussi et tous les programmes faits, notamment les PGE et autres vont être maintenant à rembourser donc forcément, on peut penser qu’il y aura un effet retard. Il est vrai que la solidité financière de GrDF est l’un de ses atouts, un atout majeur, et il nous permet d’envisager l’avenir sereinement et de préparer notre conversion à cette 3ème révolution gaz. C’est vrai. C’est un point très important.

**M. LEJEMBLE.** - Je vais finir sur le prospectif. Encore une fois, cette année l’on a fait le 5ème versement de dividendes depuis la création de GrDF puisqu’une fois que l’on a remboursé toute la prime d’émission au Groupe, on ne peut distribuer que ce qui est distribuable dans le bilan. En l’occurrence, ne sont distribuables que le résultat net de l’exercice précédent et éventuellement ce qui en report à nouveau. Une fois que l’on aura distribué ce qui en report à nouveau, on sera bloqué et on ne pourra pas distribuer plus que le résultat net social. Comme vous le voyez, le résultat net social est ce qui est dégressif sur le graphique de gauche donc à un moment donné, on remontera moins au Groupe, il y aura moins de dividendes, voire il n’y en aura pas certaines années puisque le résultat net social dépend de beaucoup de facteurs, dont notamment les résiliations anticipées de contrats de concession, etc. C’est pour cela qu’il n’y a pas eu de versement de dividendes tous les ans dans le passé chez GrDF.

On va générer beaucoup plus de cash et notre endettement net va s’amenuiser au fur et à mesure que l’on va avancer puisque pour rappel, on a environ 3 milliards d’euros de dettes à environ 0.5 % de taux d’intérêt en moyenne et la majorité de ces dettes sera à rembourser entre les années 2026 et 2027. On aura des années où l’on va continuer d’investir massivement, on va rembourser les emprunts et donc on va réduire l’endettement de la société pour quasiment atterrir à zéro dans les années 2028/2029.

Sur les dividendes, on ne peut distribuer que le résultat net. C’est la vie d’une société et d’un actionnaire.

**M. VALBOUSQUET. -** On veut bien vous croire. J’ai une petite expérience venant d’EDF où l’on sait que l’historique d’EDF a été de sortir du cash pour son actionnaire principal qui était à l’époque l’État. La situation n’est peut-être pas forcément complètement la même mais EDF a créé sa dette en sortant du cash pour son actionnaire principal. Simplement, on espère que la clairvoyance fera que l’on ne sera pas dans cette logique-là. On a un avenir qui n’est pas forcément très solide avec la RE2020 et globalement avec les orientations de la stratégie nationale Bas carbone, et on espère – tel qu’on l’a dit dans notre déclaration liminaire de ce matin – que les décisions seront les bonnes pour assurer l’avenir à cette entreprise qui mérite qu’on lui assure un avenir.

**M. SALLES. -** Des remarques. Les frais de recherche moyens en France sont de l’ordre de 2.4 %, ce qui, ramené au chiffre d’affaires de GrDF, devrait faire environ 80 M€. Si l’on se réfère à l’objectif gouvernemental de 5 % qui a été énoncé, on devrait atteindre plus de 160 M€. Comparés aux 16 M€ de prévisions 2021, alors même que nous faisons face à une transition énergétique d’envergure, ne pensez-vous pas que par rapport au discours, la part d’investissement dans la recherche est ridicule par rapport aux enjeux qui nous attendent ?

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Il faut avoir en tête que pour préparer l’avenir, il faut savoir investir sur de la R&D et de l’innovation. Mais dans notre cas, l’ensemble de notre budget et des dépenses que l’on veut y consacrer est validé par la CRE. Ces 16 M€ sont incités et organisés par la CRE. On a 16 M€ par an sur le tarif 4 fois et on a les 4 années pour dépenser les 16 M€, mais si l’on ne les dépense pas, ils nous sont repris. Cela veut dire que notre marge de manœuvre n’est pas à décider d’y mettre 80 ou 100 M€. On ne serait pas rémunéré par le tarif, cela ne pourrait pas être pris dans l’ensemble du tarif.

**M. LEJEMBLE.** - Qui plus est, les sujets sur lesquels on peut investir en R&D sont très encadrés aussi. Par exemple si l’on voulait investir sur des pompes à chaleur hyper high-tech ou autres, en tant que distributeur, cela ne serait pas jugé comme étant recevable parce que ce n’est pas notre corps de métier. On est très surveillé par la CRE sur ces sujets de R&D. En l’occurrence, comme l’a très bien dit Laurence, on est incité si l’on dépense moins. Si l’on dépense plus, ils ne nous remboursent pas plus. C’est un sujet très incité et regardé par la CRE.

**M. MEDOUNI.** - Autrement dit, si GrDF décide de dépenser plus, il baisserait le résultat par rapport à ce que prévoit le tarif. Le tarif ne couvrirait pas ces dépenses supplémentaires de R&D.

**M. SALLES. -** On avait imaginé qu’avec les baisses d’impôts qui vont avoir lieu, ce gain qui va sortir de cette baisse d’impôts aurait très bien pu être réinvesti dans la R&D. On peut avoir des leviers qui permettent, malgré tout, d’investir plus d’argent dans la recherche.

J’avais une autre remarque, vous avez parlé du GNV et de la mobilité – ce qui est fort juste -, la vraie problématique si l’on veut déployer le GNV va être les stations sur lesquelles il va bien falloir déployer. On voit bien les limites de l’électricité aujourd’hui des véhicules électriques et des points sur lesquels ils peuvent s’alimenter. Demain, si l’on veut déployer ce qui pourrait être un bon sujet, le GNV, il va bien falloir trouver des accords avec des distributeurs ou autre. Avez-vous ce type de perspective ou de contact pour commencer à y réfléchir ?

**Mme POIRIER-DIETZ.** - On a une action assez importante sur le GNV. Je ne crois pas qu’elle porte spécifiquement sur les stations mais surtout sur la règlementation parce qu’au niveau européen, il y a une règlementation qui se prépare sur l’abandon des moteurs thermiques. Et dans les moteurs thermiques, il y a la voiture au gaz. Un lobbying s’organise, à la fois parce qu’il y a énormément d’utilisateurs et pour avoir rencontré récemment Messieurs les Présidents de la CAPEB, de la Fédération Française du Bâtiment, du SYNASAV, entre autres, qui ont énormément de petites entreprises qui sont leurs adhérentes et qui ont énormément de véhicules puisqu’elles ont un technicien, une voiture, comme dans beaucoup d’activités, ils cherchent évidemment à avoir des véhicules propres, notamment parce que les zones à faible émission qui sont aujourd’hui en petit nombre vont évoluer fortement pour pratiquement atteindre, je pense, tous les centres-villes. Donc ils s’inquiètent fortement de leur capacité à pouvoir aller servir leurs clients et mener leurs activités avec des véhicules qui répondront à ces besoins de faible émission. Tous nous disent clairement – et nous le savons – que les véhicules légers électriques n’y répondent pas parce qu’une fois qu’ils sont chargés, ils font moins de kilomètres.

Notre lobbying vise donc à ce que des constructeurs, et en particulier les deux français (Renault et Peugeot), se mettent à construire des véhicules utilitaires légers, pour nos utilisations aussi mais pour celles de toute cette profession et d’autres. Donc on a ce lobbying à la fois au niveau de la règlementation, des constructeurs, et on sait évidemment que ceux qui investissent dans les stations-services sont en attente de cela. Vous allez me dire : « s’il n’y a pas de station, il n’y a pas de voiture et s’il n’y a pas de voiture, il n’y a pas de station ». C’est un peu vrai, mais lorsque les signaux seront donnés sur la règlementation, cela donnera aux constructeurs la marge de manœuvre pour lancer des programmes assez importants sur les véhicules et derrière, on aura le raccordement des stations, qui se fait assez rapidement et qui génère des travaux importants et souvent, assez complexes pour nos équipes.

**M. DUTEL.** - J’aurais souhaité avoir une réponse par rapport à ce qu’a dit Monsieur LEJEMBLE, il y a une année où il n’y a pas eu de remontée de dividendes. Je crois qu’il faudrait préciser qu’initialement, était prévu – on ne va pas refaire tout l’historique de ce qu’il s’est passé par rapport aux remontées de dividendes aux actionnaires du Groupe – mais la règle appliquée aux infrastructures n’était pas la même lorsque l’on ponctionnait des dividendes sur ses filiales.

On sait bien qu’avec les tarifs successifs, on nous impose de la productivité et on sait à quel titre. Il faut nous dire quelle vision vous avez dans les années à venir sur les différents tarifs. Je pense que lorsque l’on voit ce que remonte la totalité des infrastructures au Groupe ENGIE, on est essentiel pour que le Groupe vive, et comment va-t-on faire ? La prime d’émission était une solution pour faire remonter de l’argent à notre actionnaire, comment, demain – je pense que c’est ce qui était sous-entendu par Éric VALBOUSQUET -, le Groupe va-t-il prendre des dividendes chez nous et peut-être nous amputer ? Vous avez parlé beaucoup de développement futur sur les gaz verts mais on a aussi de la maintenance, de la sécurité, des lois nous imposent certaines choses et on est très attendu sur beaucoup de choses.

Il va falloir aussi savoir comment on va pouvoir fonctionner demain parce que si l’on remonte à la hauteur de ce que l’on est remonté sur les différents tarifs, avec un ATRD qui va être sur une tendance baissière, à un moment, vous allez faire des choix, sur les agences, sur la masse salariale, sur les charges de personnel et autres, et on le constate depuis plusieurs années. Il serait peut-être intéressant que l’on sache quelle vision vous avez, à court terme, sur l’ATRD en cours et peut-être sur le futur et que l’on sache à quoi s’attendre par rapport au maintien des sites et aux changements potentiels.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Je commence et Stéphane complètera sur les aspects financiers. D’abord, vous dire que la prime d’émission n’est pas une manière de renvoyer de l’argent au Groupe mais simplement payer ses dettes. C'est-à-dire que lorsque l’on a créé la société, le Groupe détenait le patrimoine, en particulier Gaz de France, il en a doté GrDF et en gros, il nous a fait un emprunt de la valeur des actifs. On a donc remboursé au Groupe la valeur de nos actifs. On n’a pas renvoyé l’argent pour rémunérer le Groupe, on a payé nos dettes.

Sur l’ensemble du tarif, ce qui est convenu pour une période tarifaire est convenu. Cela veut dire qu’aujourd’hui, on a la visibilité sur l’ensemble de la période tarifaire. On sait exactement et d’ailleurs, dans les prévisions, les plans annuels que l’on renvoie au Groupe, on renvoie l’équivalent de ce que l’on imagine à la fois sur le revenu, sur les CAPEX, et ce que l’on a prévu dans le cadre du tarif. Les choses, avec le Groupe, sont extrêmement claires. Effectivement, on est en train d’avoir des évolutions importantes, des arrêtés gaz, en particulier celui du 13 juillet 2000, et on aura d’ailleurs une publication bientôt parce que la discussion qui s’est engagée se termine et amènera un niveau de CAPEX complémentaire pendant une période parce que probablement que lorsque les arrêtés sortiront, on verra qu’il y a des dates pour renouveler un certain nombre d’ouvrages qui pourraient nous amener à le faire un peu plus tôt que ce que l’on prévoyait.

Ce sont des éléments que l’on renverra au Groupe parce que vous évoquez la partie des dividendes que l’on remonte à hauteur de la partie que l’on est en capacité de remonter – comme Stéphane l’a expliqué -, c'est-à-dire résultat net social + report à nouveau, mais il ne faut pas oublier la part des CAPEX. Nous sommes une entreprise extrêmement capitalistique, on va dépenser 1.2 milliard d’euros et avoir un trend d’1.2 milliard d’euros à plusieurs années de suite, ce qui est extrêmement conséquent. C’est l’équivalent, en gros, d’un tiers de notre chiffre d’affaires. Il faut aussi avoir cette idée-là et ces chiffres en tête. Le prochain tarif, on va bientôt entrer dans une période de préparation avec la CRE, c'est-à-dire qu’elle nous a dit qu’à partir de la fin d’année ou début 2022, on allait entrer dans ce qu’elle appelle des « groupes de travail » qui permettent d’évaluer la manière dont le tarif va se préparer et on y souscrit pleinement, d’ailleurs, totalement, parce que l’on considère que c’est en ayant le maximum de transparence avec le régulateur et en préparant les choses avec ses équipes que l’on a le mieux possible, ensuite, capacité à discuter. On va s’inscrire dans le travail qu’il nous demande de faire mais aujourd’hui, à part ce qu’a déjà évoqué Stéphane, qui est le « prix de l’argent », qui correspond aux OAT et au fait que l’on a un prix de l’argent en bas, voire négatif, on peut considérer que le régulateur va vouloir, à ce titre, nous rémunérer moins sur notre actif.

Je ne suis pas en mesure de vous dire plus que cela aujourd'hui avant que nous n’ayons décidé de commencer à travailler sur quelle sera la manière dont le tarif à venir (ATRD7) sera constitué parce qu’il y a tout ce travail à mener. Il y a, bien sûr, toute la chronique de savoir quel sera le niveau de l’acheminement, le chiffre d’affaires, c'est-à-dire notre déformation du portefeuille avec des clients T3 peut-être plus nombreux que les T1/T2 et dans les T3 et T4, il y a les stations GNV, entre autres, qui sont de gros consommateurs de gaz.

Tout cela, à date, on ne sait pas comment les choses seront organisées parce que le tarif n’est pas calculé. Ce que l’on sait – et vous le savez, vous l’avez évoqué – est que le régulateur aura tout intérêt et toute volonté de nous faire gagner en performance et ne pas accroître le prix final du gaz pour les clients domestiques en particulier. Ce sera un élément essentiel.

**M. LEJEMBLE. -** Sur le point des remontées de dividendes au Groupe, il y a une règle de droit des sociétés, celle sur la capacité et aujourd’hui, il n’y a pas de baguette magique qui permet de faire plus vis-à-vis de ce droit des sociétés. Demain, on remontera des dividendes à hauteur de ce qui est décidé en Conseil d’Administration basées sur les capacités distribuables et donc sur les résultats nets sociaux, et cela s’arrêtera là. C’est ce qui est remonté au Groupe et pour l’instant, il n’y a pas de sujet évoqué puisque ce n’est pas une volonté ou autre mais juste l’on ne peut pas faire autrement.

**M. MOYNE. -** On souhaiterait revenir sur les zones à faible émission surtout en centre-ville. Vous avez évoqué vos partenariats avec les constructeurs automobiles. Je ne vous ai pas entendu évoquer un certain lobby avec les Collectivités locales. Je me permets de vous poser la question parce que lors de l’annonce de la RE2020, je trouve que GrDF n’a pas été forcément présent pour la défense du gaz et je me pose la question de savoir si finalement, lorsque l’on va proposer des projets aux Collectivités, on n’y va pas un peu à reculons, en se disant : « la RE2020 est tombée donc on n’a plus forcément de chance de développer le gaz sur ce type de produits ».

**Mme POIRIER-DIETZ.** - On est dans la période de portage des comptes-rendus annuels de concession puisqu’on les remet au 1er juin et en général, une partie dans l’été se fait et ensuite, en septembre-octobre, c’est là que se font les rencontres. On a donc des liens très importants avec les Collectivités locales à ce titre-là mais aussi à tous les autres sur les travaux et projets.

Ce que je peux vous dire est que pour avoir rencontré encore récemment un élu d’une grande ville dans le Sud-Est et les Présidents des syndicats de l’ensemble de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, il y a une quinzaine de jours, il y a vraiment un intérêt très important des élus, où qu’ils soient, en communes, en Communautés de communes, en Conseils Régionaux, à ce que sur leur territoire, ils aient aussi la capacité à aller vers la transition énergétique et donc ils sont intéressés par le biométhane, mais aussi par sa consommation locale. Finalement, ceux qui ont, pour les grandes villes, des parcs de véhicules (utilitaires, camions), tout ce qui leur faut pour les déchets, la voierie et autre, sont aussi très intéressés de faire progresser l’empreinte carbone de leur parc et on a énormément de discussions avec les villes ou les gestionnaires puisque parfois, ils ont délégué à des sociétés par des DSP, sur l’ensemble de la conversion du parc. C’est aujourd’hui quelque chose d’assez nouveau et je l’ai dit tout à l’heure, je considère, je crois que notre façon de travailler à compter des logements doit évoluer à ne pas que compter les logements parce que l’on a un usage du gaz qui est la mobilité, qui est extrêmement important et qui va – en tout cas, on l’appelle de nos vœux – se poursuivre pendant un certain nombre d’années de façon importante.

Les Collectivités locales souhaitent les ZFE, mais également les solutions qui vont avec parce que si elles n’ont pas les solutions qui vont avec, elles vont donner des dérogations au diesel. On n’a pas gagné grand-chose… En tout cas, ce que j’en vois avec les rencontres que je peux faire et que j’ai eues ces dernières semaines avec de grands élus – et j’en ai vu plusieurs -, c’est quelque chose qui, pour eux, est vraiment de l’ordre des enjeux à venir et dans des futurs proches, très proches. Ils comptent sur nous.

**M. COSTE.** - Je voulais parler, de mon côté, des postes biométhane qui injectent. On a vu à travers les objectifs d’intéressement pour 2021 que l’on devait être sur une trajectoire de 115 postes biométhane qui injectent durant l’année. Vous nous avez dit tout à l’heure que l’on était à 70 aujourd’hui. Du coup, d’ici la fin de l’année, on a aussi un critère de surperformance à hauteur de 150 % pour 140 postes biométhane qui injectent. Pensez-vous que sur notre objectif principal – puisque c’est d’ailleurs dans cet ordre que vous nous l’avez présenté -, on arrivera à atteindre cette trajectoire, qui d’ailleurs, pour l’ensemble des salariés, est un élément clef de notre transition ?

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Oui, je le crois. Je crois que l’on a dans notre prévision d’arriver à environ 300 raccordements d’ici la fin de l’année. J’ai dit que l’on en avait 245 dont 70 faits cette année, et je pense que l’on sera autour de 300 en fin d’année. Évidemment, ce n’est jamais facile parce que l’on n’est pas seul. On peut faire le poste d’injection mais si de l’autre côté, le producteur de biométhane n’a pas fini son installation ou ne l’a pas mise en service correctement, on a notre poste et on attend. On n’est pas complètement les seuls à la manœuvre. En revanche, s’il est prêt mais que l’on n’est pas là, ni avec notre tuyau, ni avec notre poste, on aura un client assez mécontent.

On suit de très près, avec les clients, leur date de construction, de mise en service, pour être au rendez-vous, avoir testé les postes et leur permettre d’injecter dès lors qu’ils remplissent leur méthaniseur.

**M. COSTE. -** D’accord donc finalement, on serait au-delà d’une à deux injections de postes biométhane par semaine sur la fin d’année.

**Mme POIRIER-DIETZ. -** Je pense que l’on doit être à cela. Il faudrait le vérifier dans les dernières vigies, je ne l’ai pas en tête mais en tout cas, on est dans un rythme qui est de cet ordre-là.

**M. LEJEMBLE.** - Ce n’est pas très linéaire. Généralement, il y a beaucoup de mises en service sur la deuxième partie de l’année. Par rapport à ce que l’on avait prévu en tout cas, on dépense plus de CAPEX sur le biométhane que ce qui était prévu. Cela a été visible en juin et en août. On est sur un bon trend à date.

**M. LE PRESIDENT. -** Au-delà de la transmission mensuelle des éléments relatifs à l’accord d’intéressement, je ne peux que vous inviter à aller sur Act 4 Gaz, la nouvelle plateforme qui permet d’avoir quasiment en temps réel le nombre d’installations d’injections qui sont en service sur l’ensemble du territoire.

**M. COSTE. -** Une deuxième remarque : concernant la gestion dynamique du réseau, vous évoquiez Sud-Est tout à l’heure, vous avez sans doute observé le projet Azola transport liquide. Est-ce une solution qui convainc l’entreprise et qui sera développée ? J’entends que vous souhaitez passer de 245 points d’entrée à 600. Est-ce vers cette solution que l’on devrait aller ?

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Non, la solution Azola est très intéressante. C’est ce qui va nous permettre de stocker du biométhane et avoir un stock tampon au moment où l’on n’est pas tout à fait en capacité d’injecter. La base est déjà l’injection avec nos canalisations existantes. Globalement, on doit répondre au besoin. Lorsque l’on ne répond pas du tout au besoin, il y a des systèmes plus importants de rebours, on en a mis en service un certain nombre et on en a une quarantaine en projet. Avec le rebours, on remonte sur le réseau de GRT qui a une capacité plus grande à faire envoyer le gaz. C’est la deuxième solution.

La solution Azola, on est dans un test – on doit d’ailleurs l’inaugurer prochainement – donc il faut aller au bout de l’expérimentation. On ne sait pas dire aujourd’hui, mais je pense que c’est quelque chose qui aura deux destinations : est-ce quelque chose qui sera plutôt du côté producteur ou distributeur ? On ne sait pas bien le dire mais peut-être que ce sera des deux côtés. En tout cas, c’est une solution qui porte intérêt.

**Mme CAZIER. -** Une petite question pour bien comprendre et cela tombe bien, c’est justement pour revenir sur le rapport de l’expert, notamment sur cette page. Si j’ai bien compris, on avait une certaine trajectoire prévue en termes de remboursement de prime d’émission. Aujourd’hui, - si j’ai bien compris une intervention de Monsieur LEJEMBLE tout à l’heure -, le remboursement de prime d’émission s’est terminé cette année. Cela a été décidé en Conseil d’Administration, est-ce bien cela ?

**M. LEJEMBLE.** - Oui.

**Mme CAZIER. -** Cela a été décidé quand précisément ?

**M. LEJEMBLE.** - En mai.

**Mme CAZIER. -** Malheureusement, a priori, l’expert n’a pas les informations puisque l’on n’a pas une bonne trajectoire. Le fait de rembourser une prime d’émission, je n’ai pas les bons chiffres et donc il y a une problématique de transmission d’informations auprès de l’expert ?

**M. LEJEMBLE.** - Non pas du tout. C’était la vision budgétaire budget 2021. Le budget 2021, on le fait une fois dans l’année. On est pleinement sur ce qui était prévu dans le budget 2021 en termes de remontées.

**Mme CAZIER. -** Donc vous êtes en train de me dire que l’on avait une prévision de budget 2021, mais celle-ci a changé entre temps et n’a pas été actualisée et communiquée aux membres.

**M. LEJEMBLE. -** C’est le cas de tout budget qui ne peut pas être exact. Il est soumis aux aléas qui arrivent tout au long d’une année. Il est vrai que l’on est dans un format assez tardif puisque l’on n’a pas pu tenir la réunion prévue initialement début juillet. Cela intervient peut-être un peu tard mais un budget est fait une fois pour toutes et il n’est pas remis en cause toutes les semaines à l’orée de tout ce qui se passe.

**Mme CAZIER. -** C'est dommage, excusez-moi.

**M. LE PRESIDENT.** - Ni pour les dépenses, ni pour les recettes.

**M. LEJEMBLE. -** Oui pour tout.

**Mme CAZIER. -** Oui peut-être. C’est dommage. Peut-être pas tenir un CSE-C spécifique sur le sujet mais on a une Commission économique – et j’en fais partie – et malheureusement, on n’a pas non plus ces échanges. C’est dommage que l’on n’ait pas l’information alors qu’il y a eu une réévaluation de la chose. Je me pose la question pour l’avenir : les chiffres qui nous ont été communiqués sur cette partie triennale 2021/2024 sur ces projections, sont-ils d’actualité ou ont-ils changé et finalement, cela va peut-être être plus, même sur les dividendes ?

**M. LEJEMBLE.** - Encore une fois, vu le temps que l’on a mis pour réussir à se caler notamment avec l’expert sur une deadline acceptable pour lui, derrière, le sujet d’un budget qui est fait à une date, il est ce qu’il est à la date où il est fait et il est forcément ouvert à bouger sur l’année. Le chiffre d’affaires n’est jamais égal à celui prévu dans le budget, il bouge au jour le jour.

En Commission Finance, me semble-t-il, on a pu faire une ouverture sur ce qui se passait en réel puisque l’on a parlé notamment des OPEX, du chiffre d’affaires, de la climatologie et d’un certain nombre d’indicateurs.

**M. LE PRESIDENT.** - Le 7 septembre, c’est cela. Malheureusement vous n’étiez pas là mais ce n’est pas…

**Mme CAZIER. -** Excusez-moi Monsieur le Président, j’étais en congés.

**M. LE PRESIDENT. -** Je ne vous le reproche pas, je l’étais aussi.

**M. VALBOUSQUET. -** Avant de lui laisser la parole parce que ce n’était pas pour moi que je vous ai interpellé mais pour Serge HENRY qui est à distance, pour bien comprendre, on avait une prévision et cela revient à la question que je vous ai posée tout à l’heure, sur l’année 2021, on a une partie bleue (dividendes) et une partie au-dessus (prime d’émission). Si l’on comprend bien, l’actualisation de cette slide est que la partie bleue, pour 2021, a disparu, et la partie au-dessus est résumée à 200 M€ qui intègrent le reliquat prévu pour 2022 ?

**M. LEJEMBLE. -** Non, on a remonté 450 M€ répartis entre 200 M€ de remboursement de prime d’émission et 250 M€ de dividendes. Il y a eu un rééquilibrage entre la prime d’émission et les dividendes.

**M. VALBOUSQUET. -** D’accord parce qu’au départ, j’avais compris qu’il n’y avait pas eu de dividendes remontés…

**M. LEJEMBLE. -** Si, la remontée 2021 est basée sur les résultats 2020. Il y a toujours un décalage d’un an. Ce qui est marqué « 2020 », c’est là où il n’y a pas eu de dividendes.

**M. HENRY**. - Je reviens sur la provision de renouvellement qui s’élève à 740 M€. Elle se base sur une estimation qui allonge la durée de vie technique d’une partie de nos installations de 45 à 100 ans. Dans le contexte actuel de décarbonation de l’économie qui met à mal les énergies fossiles, est-il opportun de décider en 2020 de diminuer les dotations en provisions alors qu’une obsolescence est programmée par la SNBC 30 et la politique européenne à l’horizon 2050 ?

**M. LEJEMBLE.** - Là, on parle de provisions pour renouvellement. Typiquement, si l’on met en service aujourd’hui une canalisation et son branchement, on dit qu’on ne la renouvellera que dans 100 ans. Si entre temps le gaz venait à disparaître, on ne la renouvellerait pas.

Deuxièmement, il ne faut pas confondre la provision pour renouvellement avec ce sur quoi est basé le tarif. Le tarif n’est pas basé sur 100 ans mais sur 45. En l’occurrence, les canalisations sont remboursées par la CRE sur 45 ans, les branchements sont remboursés par la CRE sur 30 ans et les compteurs sur 20 ans. D’autres catégories d’immobilisations sont remboursées sur 10 ans. C’est la rémunération. Pour la CRE, au bout de 45 ans, la canalisation est totalement « payée » par les consommateurs et donc ils ne paient plus pour cette canalisation au bout de 30 ans pour les branchements.

Vis-à-vis des concédants, on a une troisième règle, on amortit sur la durée restante de la concession. On est sur une période de renouvellement. Il n’y aura aucun coût échoué lié à cette provision pour renouvellement puisque si tout s’arrête avant que l’on n’arrive à 100 ans, on ne renouvellera rien. C’est aussi simple que cela. C’est aussi pour cela qu’il faut remettre en jeu ces provisions et les mettre sur un bon tempo puisque si l’on venait à être obligé d’arrêter d’utiliser certaines canalisations et que l’on avait trop de provisions pour renouvellement dessus, on pourrait largement être attaqué par le FISC qui dirait : « vous aviez prévu de la renouveler il y a 5 ans et finalement, vous l’abandonnez. N’y a-t-il pas un petit problème sur vos provisions ? ».

Il n’y a aucune liaison avec cela et cela ne remet pas du tout en cause des impacts éventuels sur le tarif.

**M. HENRY**. - On constitue une réserve pour risque de renouvellement. Je mets cela en comparaison entre une vision à 100 ans par rapport à une vision proche à 2030 et 2050.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Je comprends bien ce que vous voulez dire mais en tout cas, ce à quoi l’on croit est une place du gaz en 2030 et 2050, du coup, ne pas être dans un sujet de démantèlement du réseau et de nos canalisations.

**M. HENRY**. - Cela répond à ma question, en partie. On partage ou pas mais…

**Mme POIRIER-DIETZ.** - J’espère que vous partagez, moi aussi.

**M. HENRY**. - En tant que salarié de cette entreprise, forcément, on espère qu’elle est pérenne mais on ne décide pas de tout.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Non mais on n’est pas obligé d’anticiper des choses que l’on ne veut pas voir.

**M. JANNEAU. -** Je voudrais que l’on revienne à la page 5. J’aurais 3 questions. Tout d’abord, sur le solde clients. Quelle évolution actualisée est prévue pour 2021 ? Est-ce que pour la Direction ce solde repassera en positif un jour ? Et est-ce que la Direction a mesuré le risque représenté par la RE2020 ?

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Je dois avouer que la variation du solde, on n’est pas toujours en mesure d’en avoir une explication tout à fait claire au mois le mois. Ce que l’on sait malgré tout – et je l’ai déjà dit tout à l’heure – est que l’on a un nombre de clients nouveaux à raccorder qui est assez important. Par ailleurs, les effets de la RE2020 ne sont pas visibles aujourd’hui parce qu’ils prennent effet en 2022 et 2025, donc on ne les voit pas. Ce que je crois est que l’on a du temps pour augmenter notre portefeuille, à la fois en clients nouveaux qui veulent être raccordés au gaz et en particulier venant du fioul. On a raccordé de gros consommateurs du type stations GNV. Cela veut dire que l’on a une capacité à avoir un portefeuille qui augmente et peut-être que dans la durée il sera amené à baisser du fait de la réduction des placements sur le neuf. De toute façon, ce portefeuille sera amené à baisser en termes de consommation parce que c’est le sens de l’Histoire pour la partie de la sobriété et de l’efficacité énergétique parce qu’il y a des plans de rénovation des bâtiments qui prévoient un certain niveau de baisse des consommations.

Vous allez me dire qu’il faut que les rénovations se fassent mais en tout cas, durablement, on ne peut pas considérer que notre tarif et notre volume d’acheminement sera de même niveau parce que l’efficacité énergétique et la sobriété énergétique doit exister et doit se faire sentir en gaz comme dans d’autres énergies. C’est devant nous et je pense que nous y avons intérêt, d’abord parce que les prix de l’énergie sont sans doute durablement assez élevés et qu’ensuite, il faut que l’on ait la capacité à mettre en place – on le fait déjà avec la filière – des produits comme les chaudières à haute performance, très haute performance et autre, qui amènent dans ces cadres-là, à confort égal, des consommations moindres.

**M. LEJEMBLE.** - Si l’on fait un peu de spéléologie, il faut se rappeler qu’avant la RT2012, on était sur une période assez difficile en termes d’évolution du solde clients. Il y avait un peu le spectre du tout électrique qui était là. On est revenu après sur une RT2012 plus favorable au gaz. Je ne dis pas que l’on en sera encore là. Mesurer les impacts très long terme de la RE2020 est encore très difficile à modéliser. Pour autant, une étude est sortie pendant l’été, la prospective RTE, qui voit encore 10.5 millions de clients gaz à horizon 2035. Cela montre bien la place du gaz et que dans beaucoup de têtes, on sera encore là en 2035 et donc encore là pour longtemps.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - En complément, je voulais dire aussi que la SNBC prévoit de diviser par deux le nombre de logements neufs, ce qui ne correspond pas tout à fait à la demande de logement aujourd’hui. Est-ce que ce sera réalisé s’il y a moins de logements ? Évidemment, il n’y aura pas de place du gaz mais on n’aura pas une dynamique du neuf telle que celle que l’on peut connaître ou que l’on a connue les années antérieures.

Là aussi, il y a un certain nombre de scénarii qui sont faits aujourd’hui et qui demandent à être revus et approximés de nouveau. On y contribuera du mieux possible.

**M. LE PRESIDENT.** - C’est ce qui est intéressant, toutes ces expressions et celle de RTE en particulier puisqu’il a la lucidité du transporteur qui a au moins cette objectivité par rapport à l’impact des consommations croissantes en électricité, des appels de charge et tous les effets de pointe que cela peut avoir sur la nécessité de mobiliser des moyens de production, et qui voit bien que le gaz a toute sa place là où il est et pour des usages nouveaux tels que celui de la mobilité.

**M. VALBOUSQUET.** - Je reviens juste sur la question finance et sur la reprise de provision dont on a évalué le montant à 736 M€. Il y avait deux parties à cela : vous avez 650 M€, puis les 86 M€ de dotations. D’après ce que nous avons compris lors de nos différents échanges, ces 86 M€ seraient pour l’exercice 2020 et que globalement, ils pourraient être toute ou partie tacitement reproductibles sur les années suivantes. Pouvez-vous le confirmer ? Et sur quel montant et à quelle échéance ?

**M. LEJEMBLE. -** Ce sont 86 M€ qui sont gagnés sur toutes les années suivant 2020. Selon les mises en service de la provision qui a été calculée auparavant, cela s’amenuise mais effectivement, c’est quelque chose qui devient récurrent. Mais c’est l’objectif, c’est d’avoir une provision qui vit au lieu d’une provision qui n’arrête pas d’augmenter et qui n’est jamais consommée. Le risque est que les 5.5 milliards d’euros que l’on avait aujourd’hui aillent vers les 6, 7, 8 milliards d’euros, sans jamais être repris et à ce moment-là – comme l’on en avait discuté en Commission Finance -, le FISC… dans les comptes consolidés, dans le bilan, vous avez 4.1 milliards d’euros d’impôts différés.

Pour vous donner un ordre d’idées, les chiffres que vous avez vus là sont ce que l’on appelle la « consolidation », la vision/rémunération de la CRE, ce que nous paie réellement le tarif. Lorsque l’on regarde les 452 M€ de résultat net consolidé, c’est le résultat net qui est rémunéré par le tarif. Ce que l’on a en résultat social est bien moindre parce que l’on fait beaucoup plus d’amortissements et cette provision. Quelque part, le FISC ne touche pas selon ce que l’on est rémunéré, mais selon ce que l’on passe en provisions et en caducité. On a une dette latente vis-à-vis du FISC de 4 milliards d’euros. C’est cette dette qu’il faut manager pour s’éviter que le FISC ne la remette en question et c’est pour cela que l’on a fait cette opération, pour éviter que cela n’arrête pas de monter sans jamais qu’on le voit descendre et que l’on ait un contrôle fiscal qui remette complètement en cause nos provisions pour renouvellement sur leur assise, sur leur justification, et donc qu’il nous demande de le reprendre. Auquel cas, on aurait 4 milliards d’euros à payer à l’État + les intérêts de retard.

**M. VALBOUSQUET. -** C’était le « marchepied » pour ma deuxième question. Avez-vous d’autres pistes/études en cours sur des reprises de provisions pour amortissement ?

**M. LEJEMBLE. -** Il reste un poste qui n’a pas été traité depuis le départ, ce sont les CICM. Mais aujourd’hui, il n’y a pas d’étude en cours. Il y a le sujet des CICM mais à part cela, on a traité les canalisations en 2010 et 2016, me semble-t-il, on a fait les branchements et il resterait peut-être le sujet CICM mais ce n’est pas d’actualité.

**M. JANNEAU.** - Pour rester sur le sujet, en 2020, en augmentant la durée de vie des branchements, cela a généré 500 M€. Qu’allez-vous faire de ces 500 M€ ?

**M. LEJEMBLE.** - Ils sont en report à nouveau. Déjà, on va corriger quelque chose : cela n’a aucun effet cash puisque tout à l’heure on parlait du fameux EBITDA. Une provision est une ligne que l’on écrit dans les comptes et lorsqu’on le reprend, cela n’apporte pas plus de cash. Le seul effet cash que cela a est que l’on a payé 236 M€ d’impôts, donc cela a un effet négatif. C’est juste une écriture que l’on a dans le bilan et qui se retrouve dans le résultat net. Derrière, cela n’apporte pas de cash. Après, cela augmente le report à nouveau et donc la capacité distributive - comme vous l’avez vu dans le graphique - avec un accroissement très court terme de la possibilité de remonter du cash via les dividendes.

**Mme CAZIER.** - Excusez-moi, une petite parenthèse. Parfois, je ne comprends plus parce qu’il me semblait tout à l’heure qu’il était dit que cela n’allait pas servir à cela et finalement, cela augmente la capacité distributive des dividendes.

**M. LE PRESIDENT. -**Cela a un effet immédiat mais pas dans la durée, tel que le graphique le montrait.

**Mme CAZIER. -** Pourrait-on revenir à la page 22 ? J’ai 3 questions et Monsieur LEJEMBLE ou Madame la Directrice pourra peut-être me répondre. Concernant l’estimation de l’impact COVID-19 2021 de 50 M€ sur les volumes d’acheminement, est-elle toujours d’actualité ou l’avez-vous corrigée ?

Quelle est votre estimation pour 2021 de la crise sanitaire ? L’année dernière, on avait eu un petit point d’actualité à mi-parcours et là, on n’a pas vraiment de perspective. Avez-vous connaissance des premiers chiffres pour le premier semestre 2021 ? On les avait eus l’année dernière et je pense que l’on est en capacité de nous les communiquer.

Enfin, concernant le projet de loi de finances pour 2021, qui se traduirait pour l’entreprise par un effet d’aubaine estimé à environ 20 M€, qu’allez-vous faire de cette somme ? Ou comment allez-vous l’allouer ?

**M. LEJEMBLE.** - La première question était sur les impacts de la COVID-19. A date, on n’a vu aucun impact de la COVID-19 sur le chiffre d’affaires. On s’attendait à avoir une baisse du chiffre d’affaires liée aux hôtels qui sont restés fermés ou aux magasins qui n’ont jamais rouvert et au final, on n’a pas du tout vu cette baisse. On a été un peu trop prudent quelque part.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Cela veut dire que l’on aura un écart positif par rapport au budget, que l’on retrouvera dans les comptes 2021.

**M. LEJEMBLE. -** Exactement. L’année dernière, tous les impacts de la COVID-19 ont été concentrés sur le confinement dur que l’on a eu sur les 2 premiers mois de l’année où en l’occurrence, c’est l’intégralité des chiffres de l’impact COVID-19 2020 qui est cristallisée sur ces 2 mois et sur le reste de l’année, on a eu des impacts COVID-19 relativement faibles. Cette année, on n’a pas eu d’impact spécifique de la COVID-19 dans nos comptes, c’est pour cela que l’on n’en a pas parlé parce que l’on n’en a pas à date. Certains OPEX ont évolué un peu différemment, c’est le cas notamment des frais de mission/déplacement parce que je pense que l’on ne reviendra pas à ce que l’on a connu avant. En l’occurrence, beaucoup plus de choses se font par Teams. C’est l’un des impacts les plus importants que l’on peut voir à date sur les comptes 2021. Pour le reste, il n’y a pas d’impact spécifique de la COVID-19 dans les comptes 2021.

Sur le projet de loi de finances, on a pu en échanger en Commission Finance donc aucun problème. Les premières tendances montrent un chiffre d’affaires qui se tient très bien par rapport à ce qui était prévu parce qu’il n’y a pas d’impact COVID-19, parce que la correction climatique est plutôt favorable et apporte donc un peu plus de chiffre d’affaires, et la trajectoire des clients avec plus de T2 que de T1 fait que l’on a un peu plus de volume – une dizaine de millions d’euros mais quand même – lié à cette répartition de clients. On est donc plutôt bien orienté, notamment grâce au chiffre d’affaires. Sur les OPEX, on a un gros poids lié aux impayés qui nous sont refacturés par les fournisseurs, qui sont en deçà de ce que l’on avait anticipé. Ce sont les 3 éléments majeurs qui font bouger les curseurs par rapport aux chiffres que vous avez vus sur le budget 2021.

Comme on l’a dit sur les impacts de la COVID-19, forcément, le CRCP que vous avez vu à 170 M€, du coup, est absorbé beaucoup plus vite parce que tous ces impacts étaient pris en compte (une climatologie négative jusqu’alors qui s’inverse sur l’année 2021) et donc cela réduit de facto énormément le CRCP. Cela nous fait perdre un peu ce que l’on pensait récupérer sur les années suivantes.

Les 20 M€font partie de l’équation globale des comptes. On va investir 1.2 milliards d’euros. Après, dire que les 20 M€ sont affectés simplement à l’investissement ou à autre chose, il est un peu difficile de tracer tel ou tel chiffre. On a des chiffres qui varient dans tous les sens, on l’a vu avec les effets de l’inflation, avec la climatologie, on le voit avec d’autres choses qui bougent. Dire que tel ou tel item est spécifiquement dédié à aller à un endroit ou un autre est difficile. Dire où va être affectée la CVAE est un peu difficile à ce stade.

**Mme CAZIER. -** Merci Monsieur LEJEMBLE pour ces quelques éléments. Vous avez anticipé sur une question qui porte sur les économies de charges d’exploitation. Vous avez évoqué le fait que cela allait certainement changer la donne puisque l’on va beaucoup passer sur des réunions Teams et autre, qui vont impacter les frais de déplacement et que l’on ne connaîtra plus les frais de déplacement tels qu’on les a connus avant sur cette ligne « comptable ». Cela allait être l’une de mes questions – j’en profite donc -, parmi les économies, puisque vous avez cité les frais de déplacement mais il y a certainement d’autres économies qui ont été réalisées sur ces charges d’exploitation, je voudrais savoir lesquelles seront pérennes à l’avenir. Vous avez cité les frais de déplacement pour formation notamment, je présume que l’on pourrait déjà acter qu’on ne les connaîtra plus à la même hauteur que précédemment, mais avez-vous d’autres sources d’économies à me citer ?

**M. LEJEMBLE.** - Très franchement, c'est celle qui me vient premièrement à l’idée. Après, c’est celle qui cristallise le plus d’économies à date et qui a cristallisé l’année dernière le plus d’économies aussi. Sur les autres effets, je n’en vois pas énormément. Cela dépendra de ce que l’on fait et de la politique que l’on aura. Les autres sujets sont plus difficiles à appréhender, en tout cas, par rapport aux changements que l’on connaît aujourd’hui. Je pense que c’est le principal OPEX qui aura connu beaucoup de bouleversements liés justement à cette crise et cette façon de travailler un peu différente. A part si l’on part sur l’empreinte carbone mais là on n’est plus sur des chiffres financiers, on est sur autre chose.

**M. DUTEL. -** J’ai une question. Par rapport à la R&D, vous nous avez dit globalement « chacun a sa place », on n’est pas des fabricants de chaudières, mais on voit bien la trajectoire lancée vis-à-vis de l’État, c’est beaucoup de PAC électriques. On parle du RTE qui va avoir des problématiques d’absorption de pics de charge. Il faut savoir que la PAC électrique, c’est bien, mais à partir d’un certain niveau de température, lorsqu’elle bascule en électrique, c’est l’« effet Kiss Cool » qui fait que du coup, le RTE se retrouve embêté. Des solutions existent, qui aujourd’hui sont assez coûteuses lorsque l’on parle de PAC hybrides avec la solution de pouvoir basculer au gaz plutôt qu’à l’électrique et permettre au RTE d’éviter ce pic au niveau du réseau et apporter une solution aussi au niveau du prix de l’électricité. On pourrait se dire que si le prix augmente, du coup, basculer aussi la PAC au gaz pour permettre de maîtriser ce prix. Quelle action est entreprise côté GrDF pour essayer d’obtenir de la performance ?

On a un savoir en France de fabrication d’un certain type de matériel, cela développe des emplois, il me semble que l’on est sur 22 000 ou 24 000 € sur ce type de produits. Donc lorsque l’on prend une PAC électrique à côté, avec les subventionnements mis en place, cela n’a pas facilité à être introduit comme moyen de chauffage dans les maisons. Comment GrDF agit-il sur les différents constructeurs pour essayer de placer ce type de produits, qui, au-delà de ce qu’il peut y avoir : GNV, transport, solutions de demain, pourrait permettre d’avoir une solution qui nous fasse gagner des clients et apporter une solution dans le cadre du mix énergétique ?

**Mme POIRIER-DIETZ.** - C’est tout à fait l’un de nos axes de développement et d’ailleurs, cela fait partie de l’une des actions du projet d’entreprise de la saison 2 : développer l’utilisation de la PAC hybride gaz, pour plusieurs raisons. D’abord parce que c’est quelque chose d’un peu confidentiel, c'est-à-dire qu’il s’en place environ 4 000 à 5 000 par an, ce qui n’est pas suffisant pour que les constructeurs progressent en termes de prix et de volume et pour que les installateurs soient au point pour les installer correctement sans contre-référence et que les mainteneurs (entreprises du SYNASAV) viennent faire les maintenances annuelles comme sur les chaudières.

Cela veut dire que l’on a décidé d’avoir cette action majeure. On a aussi une action sur la règlementation. On a une action auprès des constructeurs, de l’animation de notre filière, des PG (professionnels gaz) pour qu’ils puissent en placer chez un certain nombre de clients et que l’on monte en compétence sur la maintenance. Pour que cela fonctionne, il faut que l’ensemble de la chaîne de valeurs soit prête. On a beaucoup de travail avec les constructeurs, mais aussi avec les PG et ceux qui entretiennent.

Par ailleurs, en termes de règlementation, on a fait un lobbying récent parce que l’on voulait nous faire dimensionner les PAC gaz à des niveaux très élevés qui auraient amené, évidemment, des coûts très importants. Et on a réussi à démontrer que l’on n’avait pas besoin de puissance très élevée mais que l’on pouvait avoir des dimensionnements (4 kilos entre autres) qui permettaient de répondre parfaitement aux besoins et qui s’inscrivent évidemment dans des logiques d’écrêter, au moment où l’on est sur des besoins plus importants en froid, notamment au-delà de – 7°C et donc de ne pas contribuer à la pointe électrique. Je vous confirme que c’est une action très importante que je souhaite que l’on mette en œuvre pour que l’on ne soit pas dans quelque chose de confidentiel, mais un produit qui prenne toute sa place dans l’ensemble de la palette des produits gaz proposés aux clients.

**M. LEJEMBLE.** - Mais là typiquement, on n’est pas dans la R&D mais dans des actions de développement commercial.

**M. DUTEL. -** C’est pour cela que je disais « chacun a sa place ». Le seul problème est que c’est bien de nous le dire là, mais je n’ai pas l’impression que cela soit quelque chose de très connu et véhiculé et qui peut être un acte majeur de discussion au niveau de GrDF et des agents. Vous avez mis en place des démarches où je sais que lorsque l’on a des hypothèses de pouvoir trouver de futurs clients ou démarchages, on remercie par système de prime ou subvention. Après, lorsque l’on discute avec eux, au moment où ils détectent, n’est-il pas trop tard ? Lorsque quelqu’un commence à mûrir un projet de construction de maison, globalement, il commence à discuter autour de lui sur les possibilités de chauffage, le coût, etc. et lorsque l’on arrive, globalement, son choix est déjà fait et on n’a pas assez anticipé les solutions qui auraient pu être mises sur la table pour que demain, ces solutions soient crédibles et puissent émerger dans la tête des gens.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - C’est vrai et c’est pour cela que l’on travaille avec les PG parce que souvent, lorsque l’on fait construire une maison, on a besoin d’un devis global et de savoir ce qui va coûter (le bâti, la toiture, les différents corps techniques dont le chauffage). On a besoin de savoir si c’est une PAC, une chaudière, un chauffage au sol, et donc c’est avec les PG, qui font les chiffrages pour les clients ou les constructeurs, qu’il faut travailler en amont parce que c’est vrai, lorsque l’on arrive pour le branchement gaz ou la viabilisation du lotissement, le package de la maison est déjà calé parce qu’il correspond à un prix global et un financement pour l’acquéreur. D’où le travail avec la filière.

On a des groupes de travail, de la formation, pour que les PG puissent former leurs équipes et soient en capacité d’avoir des PAC posées et sans contre-référence parce que ce n’est pas tout à fait le cas des PAC électriques pour lesquelles il y a des contre-références.

**M. DUTEL. -** Une dernière question. Il y a quelque chose que je n’arrive toujours pas à comprendre. Par rapport à la PPR, plutôt que de « se faire épingler » par le FISC, on a préféré décaisser mais on a payé des impôts donc c’est comme si l’on « s’était fait épingler » parce que globalement, ce n’est pas pour faire des remontées de dividendes mais on paie des impôts. J’ai du mal à comprendre la logique.

**M. LEJEMBLE. -** Ce sont des impôts que l’on n’a pas payés dans le passé. Si l’on n’avait pas doté, on aurait dû les payer. Ce qui est considéré est que l’on a trop doté par le passé et donc on corrige cette sur dotation. On s’acquitte de l’impôt correspondant. Ce n’est pas de l’impôt que l’on a payé en avance, c’est de l’impôt que l’on paye en retard.

**M. DUTEL. -** Excusez-nous, connaissant les années successives et au vu de ce qui s’est passé sur les primes d’émission, les remontées de dividendes, on a un peu de méfiance par rapport à l’avenir qui pourrait être mis en place. Lorsque l’on prend les derniers tarifs et que l’on voit ce qui a été fait (primes d’émission + dividendes), cela représente des montants assez conséquents par rapport à l’enveloppe tarifaire qui nous a été attribuée sur ce que l’on a pu allouer et remonter en cash directement à l’actionnaire.

**M. LEJEMBLE.** - Encore une fois, - Laurence l’a très bien dit et je n’ai de cesse depuis quelque temps que l’on se croise de le répéter - la prime d’émission n’est pas une remontée à l’actionnaire mais le remboursement d’une dette. On aurait très bien pu avoir la place de cette ligne en 2007 lors de la création de GrDF. BNP Paribas, le Crédit Lyonnais ou le Crédit Agricole et ENGIE ou GDF Suez à l’époque aurait touché un chèque direct de 6.6 milliards d’euros à la place et GrDF aurait eu une dette envers une banque et aurait donc été obligé de rembourser cette dette à un horizon de 10 ou 15 ans exactement comme cela. C’est un choix de mise en place d’un financement et derrière, on a éteint cette dette que l’on avait envers, en l’occurrence, l’actionnaire qui nous avait prêté cet argent.

**M. DUTEL. -** Après, c'est peut-être que l’on a encore du mal à comprendre que l’on ait acheté ou estimé la valeur de quelque chose qui nous appartenait déjà. C’est peut-être cela qui fait que dans notre tête, le mécanisme est compliqué.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Permettez-moi de rectifier quelque chose : qui nous appartenait Gaz de France. Sauf que si vous faites une petite société nouvelle au 31 décembre 2007, vous l’appelez GrDF - c’est un joli nom -, elle arrive, elle est toute neuve, soit vous n’y mettez rien dedans et que fait-elle alors si elle n’a pas de réseau ? Vous dites : il faut lui transférer les actifs donc l’ensemble du réseau. Vous n’allez pas donner à une société… là, le FISC « nous tombe dessus » de manière dingue ! Vous ne pouvez pas transférer à une société l’ensemble des actifs sans avoir, en contrepartie, c’est l’équilibre du bilan… Soit vous empruntez à la banque et vous payez au Groupe Gaz de France les actifs, soit le Groupe vous dit : « on va gérer cela entre nous, entre le Groupe et la filiale ». Je dois dire qu’avec Stéphane l’on a travaillé dans d’autres sociétés où l’on avait exactement le même sujet sur un patrimoine et un actif et là, on avait la banque et un emprunt. D’ailleurs, on a été amené ensemble à rembourser une partie de notre emprunt. C’est la même chose.

**M. DUTEL. -** Je comprends ce que vous dites. Je crois que vous êtes issue d’EDF-GDF, on est issu d’EDF-GDF aussi et dans la mentalité et la conception-même de ce que vous expliquez, pour vous, cela semble logique. Pour nous, étant issus d’une même entreprise qui avait un même réseau, comprenez que la même logique de se dire que 6.5 milliards d’euros arrivent comme cela est compliquée à comprendre. Après, vos explications sont claires mais comprenez que pour nous, il y a un peu moins de logique à ce que cela puisse être perceptible.

**M. LEJEMBLE.** - C’est sur ces montants-là qu’a été rémunéré GrDF par la suite par la CRE puisque cela a été constitutif de la BAR. Ce montant a constitué le départ de la BAR et GrDF, sur toute sa vie depuis 2007, est rémunéré par la CRE. Une partie est amortie et sortie parce qu’elle n’avait pas une durée de vie sur tous les actifs, mais une grosse partie de la rémunération de GrDF aujourd’hui est encore basée sur ce montant qui a été apporté par GDF Suez à l’époque. GrDF continue, sur ces montants-là, à percevoir un bénéfice tout au long de son existence jusqu’à ce que les biens soient complètement rémunérés par le tarif.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - C'est la même chose sur GRT Gaz.

**M. LEJEMBLE.** - Oui, c’est le petit décalage, par contre, qu’il y a avec ENEDIS. Parfois, l’amalgame a été fait. ENEDIS n’avait pas financé les actifs avant la création. Très souvent, c’était les Collectivités qui avaient investi dans leur réseau et qui avaient remis gratuitement à EDF leur réseau. Donc lorsqu’ENEDIS a été créé, il n’y a quasiment pas eu d’actif apporté mais c’était normal, les actifs avaient une valeur nulle dans les comptes. C’est ce qui a fait qu’ENEDIS a une particularité, ils sont rémunérés sur leur base d’actif régulé qui n’est qu’à 7 milliards d’euros, y compris le déploiement Linky, alors que l’on est à 15 milliards d’euros. Ils sont aussi rémunérés sur des actifs qu’ils n’ont pas payés, à hauteur d’un taux réduit (2 %), sur lesquels ils n’ont pas investi.

C’est aussi une différence dans la création d’ENEDIS, les actifs de base, EDF ne les avait pas financés. Alors que les actifs de base apportés à GrDF avaient été financés par GDF et avaient encore une valeur chez GDF. C’est un peu comme si vous repreniez une entreprise familiale qui a encore des actifs à l’entreprise, si vous créez une nouvelle société, l’ancienne société va apporter les actifs et vous allez les racheter à l’ancienne société. Même si cela appartient toujours à la famille, si vous créez une société avec les actifs d’une ancienne, vous allez racheter les actifs et vous allez créer une dette envers cette ancienne société, que vous allez devoir rembourser. Le problème est que ce n’est plus une seule unité mais deux entreprises distinctes.

**M. DUTEL. -** Je comprends bien ce que vous dites. Après, vous parlez de GRT mais je crois que les structures ne sont pas les mêmes parce que l’on a des concédants et GRT ne fonctionne pas de la même manière au niveau de la propriété de son réseau. On le voit aussi au niveau de l’ouverture du capital où cela fonctionne un peu différemment. Mais on voit quand même que l’on est des infrastructures valeurs sûres pour permettre au Groupe d’avoir un financement fiable sur du long terme. Excusez-moi du terme mais on est une « machine à cash » garantie sur plusieurs années. C’est ma vision personnelle.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - On est une « machine à cash », comme vous dites, qui prend 1.2 milliards d’euros de cash de CAPEX tous les ans. Il faut l’avoir en tête.

**M. LEJEMBLE.** - Par rapport aux services, ils ont aussi une intensité capitalistique, en l’occurrence, ils n’ont pas une BAR qui s’élève à 15 milliards d’euros. Il faut savoir que dans la consolidation globale, ces 15 milliards d’euros pèsent en termes d’image globale du Groupe. Il y a des activités capitalistiques mais parce qu’elles engagent beaucoup de capitaux, rapportent généralement un peu plus d’argent que les activités de services, qui, elles, n’ont pas beaucoup de capitaux investis et ont donc généralement peu de CAPEX, voire zéro, qui ramènent beaucoup moins. Ce ne sont pas les mêmes activités.

Il y a quelque chose dont on ne parle pas du tout ici - et je ne vais pas entrer là-dedans -, c’est la rentabilité des capitaux employés. Combien rapportent les capitaux bloqués dans la structure par rapport à la base de CAPEX que l’on a mis dedans. C’est une autre approche de la finance. De par notre intensité capitalistique et nos besoins d’investir importants - on parle d’1.2 milliards d’euros par an en ce moment -, on dégage peut-être plus de résultat que d’autres structures mais qui demande aussi moins d’investissements.

**M. SALLES. -** Il est vrai que c’est assez difficile à assimiler, d’autant plus que l’on nous a toujours dit que l’on n’était pas propriétaire de nos actifs et que dès que l’on construisait, ils étaient propriétaires et on n’était que concédant.

**Mme POIRIER-DIETZ. -** C’est vrai mais c’est une particularité comptable admise dans les sociétés capitalistiques de notre type avec une délégation de service public. Dans notre bilan, on a le droit de dire : « immobilisations concédées ». Il faut comprendre que ce sont nos immobilisations mais qu’elles sont en concession, qu’elles ne nous appartiennent pas complètement, qu’elles appartiennent aux Collectivités locales et pour autant, on a le droit de les inscrire dans notre bilan. C’est une particularité.

**M. SALLES. -** Ce qui est difficile à comprendre est que l’on rachète des infrastructures dont le propriétaire est les Collectivités locales. Il est assez difficile de comprendre que l’on rachète ces infrastructures par rapport à « un Groupe » alors qu’ils ne sont pas propriétaires de ces infrastructures.

**Mme POIRIER-DIETZ. -** Ils n’ont pas investi.

**M. LEJEMBLE.** - Il y a une certaine virtualité dans tout cela. Le fait est que c'est GrDF qui finance ces actifs-là. Derrière, ces actifs sont remboursés par le tarif sur des pas de temps tels que 45 ans pour les canalisations, 30 ans pour les branchements, 20 ans pour les compteurs et un peu moins pour tout ce qui est SI et tout le reste. La particularité est que malgré tout, c'est nous qui investissons, qui portons le financement de ces investissements et on en touche les fruits sur un pas de temps qui est plus ou moins long.

L’empreinte capitalistique est quand même là. Une autorité concédante, - c’est en plus une particularité de GrDF -, dans un contrat normal de concession qui a une durée de vie de 20 ans et qu’au bout des 20 ans, l’actif n’a pas été totalement payé par le tarif, le concédant doit verser une indemnité de fin de contrat pour racheter la valeur nette comptable de l’actif concerné. Normalement, le tarif est censé couvrir le remboursement de cet actif. On a une particularité qui est que l’on a un tarif n’est pas déterminé par le contrat de concession mais par la CRE. Cela crée une certaine distorsion par rapport à des concessions normales.

**M. SALLES.** - Pour compléter sur ce que vous dites – et je vais m’arrêter -, c’est GrDF qui a investi et non le Groupe.

**M. LEJEMBLE.** - Oui.

**M. SALLES. -** C’est la filiale qui a investi et quelque part, on a l’impression qu’après, elle doit racheter ses investissements. Là est la complexité.

**M. LE PRESIDENT.** - La filiale n’existait pas avant 2007.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - C’est au moment où l’on a créé la filiale que l’on a eu ce sujet de mettre dans la filiale les actifs qui lui permettaient de faire son travail d’exploitation du réseau. On l’a fait une fois, à la création de la société GrDF. Du coup, en face de la valeur des actifs… On nous en a donné pour 11 milliards d’euros, on a eu un prêt de la valeur. Mais ensuite, c’est terminé. On n’a plus ce lien avec le Groupe. Après, on a investi, nous, et donc cela rentre dans nos immobilisations concédées, même si clairement, ceux à qui appartiennent les réseaux… on ne pourra pas revendre les réseaux. Ils ne nous appartiennent pas. Ils sont déjà aux Collectivités locales. Et si c’est différent avec ENEDIS et si la BAR d’ENEDIS est plus petite, c’est parce qu’il y a un partage de la maîtrise d’ouvrage. Des réseaux sont faits par ENEDIS, d’autres sont faits par les syndicats d’énergie entre autres, dans le « régime rural ». Cela veut dire que lorsque les Collectivités locales font des réseaux, elles les remettent à ENEDIS pour exploitation, elles sont enregistrées à une valeur qui n’est pas importante (zéro) puisque ce n’est pas ENEDIS qui a acheté, construit et investi, et c’est pour cela que la BAR d’ENEDIS est plus petite. Alors que sur la partie gaz, il n’y a jamais eu de partage de la maîtrise d’ouvrage. Tous les investissements sont faits par nous.

J’ai bien conscience que ce ne sont pas des notions très faciles.

**M. LE PRESIDENT.** - Ce ne sont pas des notions très faciles, effectivement, c’est d’ailleurs pour cela que l’on répond – et c’est normal – aux questions. Tu l’as déjà fait en Commission économique, tu as proposé, et ce sera programmé en novembre, des réunions spécifiquement destinées aux représentants du personnel mais également aux représentants syndicaux qui souhaitent venir poser des bases du modèle d’activité/économique pour partager ces éléments-là. Cela fait partie de cet élément nécessaire pour que les uns et les autres se comprennent bien.

Il est presque 18 h 00…

**M. JANNEAU.** - J’ai encore une question et Madame CAZIER aussi. Sur les charges de personnel, page 13, quelle est la raison de l’écart récurrent entre la trajectoire budgétaire et ce qui est réalisé ? Où en êtes-vous des effectifs en 2021 par rapport à ce qui a été budgétisé ?

**M. LEJEMBLE. -** Dans le budget, la plupart du temps, on est un peu trop ambitieux, notamment sur les pourvois de postes vacants. En l’occurrence, en fin d’année, il reste toujours des postes vacants, c’est ce qui crée une grosse partie de l’écart et il y a aussi un petit impact de certains postes que l’on n’arrive pas à pourvoir, c’est notamment le cas sur les postes liés à la DSI, voire certains autres postes en région qui sont très difficiles à pourvoir et pour lesquels on a du mal à trouver des candidats. Cette année, malheureusement, on est exactement sur le même trend. Il n’y a pas eu de correction sur les hypothèses de pourvois des postes et donc on assiste encore à un écart entre ce qui a été budgété et la réalité.

**Mme CAZIER.** - Trois petits points. Par rapport à l’une de mes précédentes questions sur l’estimation de la crise COVID-19 sur le budget 2021, vous m’avez dit qu’il n’y avait pas d’impact constaté au premier semestre. J’espère avoir bien compris. Je voulais rappeler qu’en CSE-C extraordinaire du 16 septembre 2020, on avait eu un document notamment sur les impacts COVID-19 à mi-parcours (fin août 2020) qui permettait d’avoir notamment ces impacts rien que sur les achats spécifiques. Je présume qu’encore aujourd’hui l’on achète les masques ? Vous me direz.

Une autre question sur le rapport d’expertise, la synthèse, page 16. Concernant les investissements, vous en avez parlé rapidement tout à l’heure mais je n’ai pas tout entendu donc je préfère poser la question de nouveau. À quel horizon prévoyez-vous de rattraper les impacts COVID-19 sur la question des investissements CAPEX et tout ce qui concerne le poste « maintenance » du réseau ? Il nous semble essentiel.

Enfin, j’aurais aimé entendre quelques mots sur le sujet des salaires – question destinée plutôt à Madame la Directrice -, question prégnante pour les agents. Merci.

**M. LEJEMBLE.** - Sur le premier point, les masques sont devenus un « non-sujet » puisque l’on est très loin d’atteindre les coûts que l’on atteignait en plein cœur de la crise. Deuxièmement, on avait anticipé un achat massif de masques l’année dernière, c’était sur les OPEX de l’an dernier et sur l’année 2021, c’est quelque chose qui est relativement neutre et qui est très loin des impacts de 16 M€ que l’on a connus l’an dernier. Pour rappel, dans les 16 M€, il y avait une part d’achat de masques mais également une part d’aménagement des locaux pour que les agents travaillent dans des conditions de sécurité optimales. Il y avait aussi les indemnités que l’on avait versées aux entreprises d’intervention d’urgence pour les « maintenir en place » malgré le confinement et qu’elles aient toujours des équipes prêtes à démarrer en cas de problème.

Donc au final, dans les 16 M€, les masques n’étaient pas la partie la plus importante. Cette année, c’est relativement non-significatif par rapport à ce que l’on a connu l’an dernier. Je n’ai même pas l’information du montant sur 2021. Je peux aller la chercher sans aucun problème.

Sur le sujet des CAPEX, on reste sur le trend que l’on avait dit. On avait dit que l’on ne pouvait pas rattraper cela en un an et que l’on avait positionné un rattrapage sur les 3 années suivantes (2021, 2022 et 2023). Sur ce début d’année, on a bien « carburé » sur la maintenance du réseau, je crois que l’on fait environ 17 M€ de CAPEX en plus à fin juin par rapport à ce qui était budgété. On en rattrape une partie sur 2021 et on en rattrapera jusqu’à fin 2023 tel que prévu.

**M. LE PRESIDENT.** - Et en termes de maintenance qui n’est pas une maintenance consommatrice de CAPEX, rappelons que l’an dernier, on a inscrit dans l’accord intéressement un sixième critère qui était justement là pour agréger l’effort de rattrapage du retard de maintenance que nous avions pris du fait de la mise à l’arrêt partielle de l’activité de l’entreprise au premier semestre. On a partagé le fait que l’on avait rattrapé, au cours du second semestre, le retard pris sur les activités et actes règlementaires de maintenance. On « ne pousse pas de tas de sable » par rapport à cela.

**Mme POIRIER-DIETZ.** - Par rapport aux salaires, j’ai envie de vous demander de préciser la question parce qu’il n’y a pas de question.

**Mme CAZIER. -** Est-ce que vous comptez augmenter les salaires ?

**M. LE PRESIDENT.** - Oui !

**Mme POIRIER-DIETZ. -** Ne le fait-on pas tous les ans ?

**M. LE PRESIDENT. -** On le fait tous les ans, Madame CAZIER. La réponse est « oui », merci.

**M. DUTEL. -** Je crois que lorsque l’on a eu le débat sur l’inflation et que vous avez appliqué l’inflation sur le SNB, cela n’a pas eu le même résultat que ce qu’a expliqué Monsieur LEJEMBLE sur le gaz. Sur l’ATRD6, au niveau des applications, on a eu 0, 0, 0.2 et 0.3 alors que l’inflation était supérieure.

**M. LE PRESIDENT. -** Je ne vais pas refaire la mécanique complète mais des négociations salariales vont s’ouvrir (NAO) au niveau de la Branche, qui vont fixer un cadre global pour les entreprises avec des repères à la fois sur l’évolution du SNB, mais également sur l’ensemble des évolutions de rémunération que la Branche recommande aux entreprises adhérentes de pratiquer. Ensuite, cela se traduit par des négociations salariales dans l’entreprise, qui se sont traduites pour nous, ces 2 dernières années, par des accords signés par la majorité des OS. Cela veut dire que l’on a réussi à trouver des points d’accord et c’est plutôt positif, même si les conditions n’étaient pas forcément toujours faciles.

Je veux croire qu’il en sera de même cette année. On a une situation qui reste la même. Les trajectoires exigeantes de l’ATRD6 et à venir de l’ATRD7 – sur lesquelles on a eu l’occasion d’échanger cet après-midi -, le contexte règlementaire, le contexte environnemental et énergétique français, vous le connaissez aussi bien que nous et vous savez la difficulté qu’il faut affronter et la mobilisation qui est en face nécessaire au sein de l’entreprise pour contrer ces orientations plutôt baissières pour le gaz. Cela veut dire qu’il faut rester mesuré, ne pas se laisser abuser par un résultat instantané conjoncturellement favorable parce que notre activité est une activité de long terme. On a un tarif sur 4 ans qui donne, certes, beaucoup de prévisions et c’est une chance extraordinaire pour une entreprise de savoir quasiment 4 ans à l’avance comment va se traduire sa trajectoire économique. Même si le solde de clients varie, on a tout de même pris la peine de rappeler que l’on était sur des écarts de solde à - 18 000 sur un total de 11 millions. Ce n’est même pas l’épaisseur du trait.

Il faut avoir cette compréhension de la chance que nous avons d’avoir de la prévision, mais en revanche, on paye cette chance par la nécessité d’avoir une performance constante. On ne va pas refaire la mécanique de l’ATRD mais il exige encore plus du distributeur et du transporteur parce que la part de la distribution et du transport dans la facture du gaz des consommateurs, il faut qu’elle soit la plus petite possible pour éviter qu’à l’augmentation du prix de la molécule et l’augmentation des taxes posées sur l’énergie gaz ne vienne s’ajouter une augmentation du prix de l’acheminement. Cela veut dire que l’on va rester dans des modérations salariales. Je pense que celles sur lesquelles on s’était arrêté pour le début d’année 2021 donnent la tendance par rapport à l’évolution que l’on avait constatée par rapport à 2020. Je ne dis pas ce que l’on va faire en 2022 mais en tout cas, cela va rester dans la même tonalité.

On a un effet inflationniste qui intervient et qui, peut-être, pourrait amener – je m’engage moi et aucunement la Branche – les entreprises de la Branche à se questionner sur l’évolution du SNB. Globalement, l’équation restera la même.

Sur ce, je propose que l’on arrête. Il est 18 05. Merci à Stéphane et à Laurence – qui est dans un état de forme un peu…

**Mme POIRIER-DIETZ. -** Cela a été compliqué. L’avion pour aller à Marseille lundi m’a… On est resté sur le tarmac pendant une heure et demie avec la climatisation à fond, cela ne m’a pas aidée.

**M. LE PRESIDENT. -** Merci à vous. Merci Monsieur MEDOUNI et merci à vous pour votre participation.

Prochain CSE-C le 20 octobre. On a vu qu’il y avait déjà quelques éléments de l’ordre du jour qu’il faut reporter puisque l’on finira le débat sur l’information relative au bilan social et à la politique RH de l’entreprise plus globalement. Je vais vous saluer puisque je ne serai plus là à cette échéance-là et vous dire le plaisir que j’ai eu de participer, depuis ces années, à la fois au CCE et au CSE-C. Je pense que l’on a réussi, malgré certaines oppositions parfois – et c’est normal – à installer un dialogue, un échange, et surtout du respect, de l’écoute, et c’est ce qui est important pour faire vivre le dialogue social.

Merci à vous. Bonne continuation.

*La séance est levée à 18 h 05.*

**Le Secrétaire du CSE-C**



**Thomas DUTEL**