



CCE GRDF du 14 Septembre 2017

Déclaration bilan social et rémunération

Sur la forme des documents remis :

- Nous avons constaté qu'une nouvelle version du bilan social et du glossaire avait été mise dans la BDES lundi soir. Nous déplorons cette mise à jour tardive, qui plus est sans explication des indicateurs modifiés, et exigeons que vous respectiez des délais qui nous permettent de travailler sereinement.
- Nous notons que notre demande formulée l'an dernier d'une D42 sur 3 années a été entendue. Cependant la mise en forme de ce document est à revoir car il est difficilement lisible et compréhensible en l'état. Nous vous demandons de l'aménager en conséquence afin que les représentants du personnel puissent l'exploiter plus facilement
- La synthèse réalisée est excessivement sommaire et n'apporte pas les explications des évolutions constatées. Nous souhaiterions que cet aspect soit pris en compte pour les prochains exercices. Nous vous proposons de vous inspirer pour ce faire des documents donnés aux instances d'ENEDIS et EDF.
- Un glossaire a été remis cette année mais les explications données demeurent vagues et ne nous permettent pas toujours de comprendre comment est construit l'indicateur
- La lecture en parallèle de la synthèse et de la D42 est malaisée car les numéros de rubrique utilisés ne correspondent pas. Nous demandons une mise en cohérence des deux documents
- Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la pertinence ou le contenu de certains indicateurs :
 - o Absence d'indicateurs en effectif inscrit : nous souhaitons une mise en parallèle de l'ensemble des indicateurs Part Gaz / effectif inscrit
 - o Différence entre les indicateurs 141 bis et 148 non compréhensible
 - o Départs totaux qui ne correspondent pas au total présenté dans la synthèse (853 vs 722)
 - o Mouvements inter-entreprises qui intègrent des mouvements internes à GRDF : l'indicateur 147 passe ainsi de 331 à 1261, sans qu'il soit

possible de quantifier les départs réels de GRDF vers d'autres entreprises du groupe ou des IEG

- De même, les mobilités en provenance du groupe ou des IEG ne sont pas identifiées alors que cette donnée est forcément connue de par les passages en CSP
- La construction des indicateurs en matière d'intérim et de sous-traitance ne donne pas une vision de la réalité :
 - l'indicateur nombre moyen mensuel d'intérimaires est erroné car il s'agit dans les faits d'un nombre de contrats, quelle que soit leur durée. Nous demandons à ce que cet indicateur renseigne le nombre d'Equivalents Temps Plein intérim par motif (accroissement temporaire d'activité / remplacement de salariés absents)
 - La sous-traitance n'est pour sa part comptabilisée qu'à partir d'une durée d'un an et sous réserve que le salarié soit présent au 31/12, ce qui masque avec certitude un volume important de sous-traitance qui correspond à des emplois à temps plein. Nous demandons à ce que cet indicateur donne l'ensemble des heures de sous-traitance

Sur le fond :

La crainte émise l'année dernière par la CGT s'est malheureusement confirmée, l'effectif statutaire 2016 est en baisse (en PG : -1,2 %, en nombre d'agents - 3,9 % soit 600 agents en moins). Cette tendance a été masquée en 2015 par l'intégration des salariés d'Energy Formation et de la DSI. Les embauches de salariés statutaires ont certes augmenté (+ 66) mais sans commune mesure avec les départs, notamment en retraite (+ 188). Nous constatons par ailleurs une hausse des démissions et des licenciements, qui sont certes limités au regard de la taille de l'entreprise, mais qui n'en restent pas moins en augmentation constante depuis plusieurs années.

Ces données ne prennent par ailleurs pas en compte les salariés en CET qui ne sont plus opérationnels et pour autant pas remplacés. Quel est le nombre d'agents en CET dans l'entreprise et quels recrutements ont été faits pour les remplacer ?

De plus, nous constatons qu'un nombre croissant de postes demeure vacant suite à des départs faute de candidats sur les bordereaux et de recrutement externe.

Comme l'avait craint la CGT, GRDF compense en partie le manque d'emplois statutaires par un accroissement du recours aux contrats précaires qu'il s'agisse d'alternants ou d'intérimaires. Le nombre de contrats de professionnalisation est en très forte hausse au cours des dernières années et l'entreprise est loin de les embaucher au terme de leur contrat, alors que les besoins existent. Ceci d'autant plus que les entreprises récupère des sommes rondelettes de la part de l'état qui minimise l'engagement financier de GRDF sur ces contrats.

Le recours à l'intérim n'a jamais été aussi élevé au cours de ces dernières années. Quelles sont les activités tenues par ces personnels et pour quelle raison ne pas embaucher des salariés statutaires ?

Cette situation a un effet négatif sur la charge et les conditions de travail des agents et risque d'engendrer une dégradation de l'image sociale de l'entreprise.

Nous constatons par ailleurs une croissance forte du nombre de cadres dans l'entreprise et du poids de ce collège, sur laquelle nous souhaitons avoir une explication : quelles sont les activités justifiant une telle hausse du nombre de cadres (+ 483 PG depuis 2011, soit + 27 %), dans un contexte de baisse des effectifs ? La promotion interne ne peut expliquer à elle seule une telle croissance.

Parallèlement, le collège exécution recule dans la quasi-totalité des régions. Quelles sont les activités en décroissance qui sont la cause de cette régression de l'exécution ?

Malgré l'amélioration de la pyramide des âges, il n'en reste pas moins que le taux de renouvellement à venir pour GRDF reste important à l'échelle de la prochaine décennie, puisqu'en moyenne c'est plus de 50 % des agents à remplacer dans les 10 ans. C'est là un défi que GRDF doit relever s'il veut conserver son niveau de compétences et de qualification des missions de service public qu'il a à assumer.

De plus, nous notons le déséquilibre de la pyramide des âges sur les fonctions support (gestion, comptabilité, finance, logistique, RH) où près d'un salarié sur 5 a aujourd'hui 56 ans ou plus et est amené à partir à court terme. Quelle est votre analyse de la situation et quels plans de remplacement prévoyez-vous ?

Nous souhaitons connaître la raison de l'évolution des effectifs sur certaines familles professionnelles :

- Baisse sensible sur logistique et services
- Apparition de l'immobilier

La progression du salaire fixe des statutaires présents sur les 5 dernières années (2 % en 2016) reste modeste et tient compte à la fois des mesures de retouche de grille de l'accord de 2008 et des mesures individuelles. Tous les agents, loin s'en faut, n'ont pas bénéficié de cette hausse. De plus, elle masque l'effet de noria que connaît l'entreprise du fait du renouvellement des effectifs.

Comment expliquer dans ce contexte le doublement des 10 premières rémunérations : + 1,8 M€, ce qui aurait pu représenter 150 euros pour chacun des 12 000 agents de l'entreprise ?

Nous nous félicitons de la baisse des accidents du travail mais elle ne correspond pas à la réalité que nous vivons sur le terrain. Des pressions sont faites pour ne pas déclarer ces accidents en accidents de travail ou pour les minorer en accidents bénins : des managers accompagnent les agents à l'hôpital sans le triptyque, des postes sont aménagés sans consultation du médecin du travail, des congés sont posés le jour de l'accident ou encore le salarié est incité à rester chez lui en télétravail sans être déclaré absent...

Nous demandons à la direction de l'entreprise de faire appliquer la politique Santé de GRDF de 2016, car les pratiques en vigueur mettent les salariés et leur avenir en danger.

C'est pourquoi nous réitérons notre demande d'exclure de l'accord intéressement cet indicateur.

Nous exigeons des réponses écrites sur tous les points soulevés au minimum 8 jours avant le CCE du mois de novembre.