



CCE GRDF du 25 janvier 2018

Déclaration sur le Plan de Formation GRDF 2018

Sur le fond :

La partie qualitative du PFE 2018 reprend les mêmes ambitions que l'année dernière, à savoir : « viser l'excellence opérationnelle », « faire du gaz une énergie d'avenir » et « construire ensemble ».

Des ambitions fièrement affichées qui, à notre sens nécessitent de vrais efforts de la part de GRDF, en matière de formation professionnelle pour accompagner ces changements et ces volontés de transformations.

Pour autant l'ambition affichée ne se reflète pas de facto dans ce plan de formation qui reste, à notre avis, bien en dessous des besoins. D'autre part, GRDF souhaite développer la proportion des formations numériques. Cet objectif qui permettra de faire des économies budgétaires sur la FPC va de fait individualiser les moments de formation. Cette individualisation risque de faire perdre aux agents la culture d'entreprise pour laquelle GRDF semble pourtant fortement attachée. Dans certains métiers, le travail en équipe est capital puisque garant de la sécurité des agents, des tiers et des ouvrages. Il est donc important que la formation de cesdits métiers soit pérennisée dans une organisation collective.

Bien qu'il y ait eu une forte augmentation du nombre d'heures de formation au plan prévisionnel en 2017, cette tendance ne perdure malheureusement pas en 2018. En effet la baisse est de 6 % pour le PFE 2018.

Pour mémoire, ce taux était de 19 % à la hausse entre 2016 et 2017.

Bien sûr, GRDF avait un fort besoin de formation des Techniciens Gaz, du fait de 2 projets structurants, EOAI et Gazpar. Ces réformes prenant maintenant un rythme moins soutenu, l'entreprise revient à un rythme de formation plus habituel. Pour autant, les formations en lien avec ces réorganisations sont loin d'être réalisées complètement et les enjeux politiques déjà rappelés, appellent à des efforts en heures de formation, plus importants.

Sur le point spécifique des formations EOAI et GAZPAR, la CGT regrette le manque d'anticipation de la part de GRDF qui a amené à des précipitations dans leur construction et des prises en compte inégales dans les régions.

Ceci d'autant plus que la décision nationale qui vise à laisser libre choix aux régions quant à la construction du professionnalisme gazier amène des risques sur la sécurité des biens et des personnes. En effet, nous constatons d'ores et déjà au regard des remontées régionales des mises en situation dangereuses que nous dénonçons.

Pour exemple :

Les interpellations faites au président du CE DR OUEST, sur le respect de ses obligations d'employeur, concernant sa capacité à utiliser du personnel à la qualification requise pour les missions de sécurité. Ainsi que la constitution de ses équipes, en particulier sur les chantiers de travaux, où le 2ème agent intervenant n'a pas reçu l'intégralité du processus de formation gazière nécessaire.

En ce qui concerne les heures de formation de catégorie 2 « Développement des Compétences », le constat est affligeant. D'année en année le pourcentage de cette catégorie est en baisse constante.

En 2016, GRDF consacrait 5 % des heures de formation au développement des compétences, en 2017 l'entreprise y consacrait 3 %. En 2018 elle envisage d'y consacrer seulement 2,2 % !!

Certaines formations visent le développement de compétences des agents telles que les formations de formateur, les soudures à l'arc et mériteraient d'être basculées en catégorie 2 afin d'obtenir une reconnaissance pour les agents.

Qu'en est-il du respect des OGF quand il est écrit « *notre réseau doit être identifié comme un vecteur de la transition énergétique. Il s'agit pour GRDF de se doter des compétences nécessaires pour que le gaz ait toute sa place dans le mix énergétique de demain* » ? Très bien, mais encore faut-il tout faire pour développer à l'interne les compétences qui pourraient répondre à ces enjeux.

Il faut donner aux agents la possibilité, par la formation, de développer leurs propres qualifications et faire en sorte que cela serve également à accélérer les parcours professionnels. Cela redonnera de la confiance aux agents concernant leur avenir dans l'entreprise et permettra à GRDF de tenir ses objectifs de développement.

Les formations de catégorie 2 sont des outils à utiliser beaucoup plus qu'actuellement, afin de répondre aux besoins de renouvellement des compétences de l'entreprise et pour permettre aux agents qui souhaitent s'y investir, d'augmenter leur qualification et d'obtenir une vraie reconnaissance et une accélération du parcours professionnel par la formation.

Pour rappel, l'étude que nous avons faite l'année dernière suite au bilan social a montré combien les besoins des taux de renouvellement étaient importants et ce sur toutes les catégories de personnel : 48 % pour les Cadres, 56 % pour les agents de Maîtrise et 62 % pour les agents d'Exécution.

Une entreprise comme GRDF, responsable de la distribution d'une énergie aussi sensible que le Gaz, avec de tels enjeux de développement et qui a des comptes à rendre en termes de sécurité et de qualité de fourniture vis à vis des concessionnaires se doit de prendre ces questions de renouvellement des compétences avec tout le sérieux que cela implique.

Pour répondre à ces exigences, GRDF a besoin, dans les métiers tertiaires et les fonctions support, des agents en nombre suffisant et bien formés.

Or le constat que nous faisons est inquiétant quant aux heures de formation qui sont réservées à ces équipes où l'on observe une baisse systématique des volumes de formation. Ceci est d'autant plus regrettable que les agents de ces unités ont ou vont faire l'objet de réformes de structure avec des impacts majeurs. Forts de ce constat, les élus CGT du CCE ne comprennent pas pourquoi les différents PFU de l'USR et des UON ne prennent pas en compte ces réorganisations.

L'observation précise de ces PFU montre des volumes importants d'heures hors plan qui nous laisse perplexes quant à la qualité des formations dispensées et à l'intérêt que portent les directions précitées à la conception de leurs plans de formation. D'autre part, nous disposons d'informations précisant que la direction nationale incite, notamment l'UCN, à baisser le budget de son plan de formation. Cela ne rassurera pas les agents sur leur avenir.

Sur la forme :

Les élus CGT ont rappelé à maintes reprises les difficultés de lecture des documents, dues à leur construction. Nous vous rappelons qu'une cohérence dans le squelette des documents d'où est issu le PFE permettrait un travail plus efficace. Cela serait-il la cause de nos soucis ?

Il suffirait pourtant que l'on retrouve la même construction et les mêmes appellations des items entre les OGF, le plan emploi et le PFE pour que l'on puisse avoir une lecture facilitée et plus pertinente.

Nous espérons bien pouvoir remédier à cette problématique récurrente lorsque GRDF se dotera de son propre outil de construction des plans de formation.

Le constat que nous faisons cette année sur ce sujet est encore aggravé. Non seulement, il n'y a pas d'évolution dans la présentation du document en termes de cohérence entre les OGF et le plan emploi, mais encore les tableaux présentés pour le PFE 2018 sont différents de ceux du PFE 2017. Les élus CGT vous remercient pour la complexité du travail réalisé.

Pour exemple :

- le sous-domaine secourisme est divisé dans 2 domaines « santé sécurité prévention » et « compétences pour tous les salariés »,
- le domaine « compétences pour tous les salariés » est nouveau et regroupe des sous-domaines issus d'on ne sait où, ou repris de domaines différents sur 2017.

Bref, tout est fait pour embrouiller les élus du personnel et les empêcher de travailler à une analyse comparative pertinente.

Sur la construction du Plan de formation 2018, celui-ci doit notamment, être réalisé à partir des Entretiens Professionnels avec une prise en compte des demandes des agents. On nous dit que c'est bien ce qui est fait ! Soit, mais quel contrôle social pouvons-nous opérer, dans la mesure où nous n'avons pas d'outil qui nous permet de le vérifier ?

Nous demandons à la direction de GRDF de travailler à la mise en place d'un outil informatique qui permette aux élus d'évaluer le pourcentage de formations demandées par les agents, intégrées au Plan. Cela permettra entre autres de vérifier l'efficacité des entretiens professionnels réalisés et la prise en compte qui en est faite.

Les élus CGT demandent à la direction de réaliser une collecte des projections effectuées en région afin d'inclure le budget prévisionnel dans le prochain plan de formation 2019.

Ils demandent également de rajouter au document l'annexe 3 sur la remontée des avis de l'ensemble des comités d'établissement comme les années précédentes.