



CCE GRDF du 21 mars 2019

Plan de Formation 2019

Le Plan prévisionnel de Formation 2019 est à l'ordre du jour de notre CCE. En effet, la posture de l'intersyndicale ne pas siéger en IRP n'a pas permis d'étudier ce dossier dans les temps impartis.

De ce fait, l'étude prévisionnelle du plan 2019 à cette date n'a évidemment pas le même impact qu'en décembre. Pour autant, il nous paraît important de souligner différents points, notamment certains liés à la construction même du plan.

Ce plan est construit avec un nouvel outil nommé par GRDF « We Learn Gaz ». Celui-ci devrait, entre autres, aider les élus à mieux analyser les documents. La pertinence liée à cet outil prendra tout son sens lors du bilan formation qui sera étudié en 2020.

Les élus du CCE resteront très vigilants sur cette question, d'autant plus qu'à travers les membres de la CCEF, un travail soutenu a été réalisé - avec les porteurs du dossier « We Learn Gaz » - qui doit permettre une lecture et une analyse des dossiers formation facilitées, ceci dans l'objectif que les éléments demandés reçoivent des réponses positives. Nous osons espérer que l'attitude déloyale dont a fait preuve la direction lors des négociations sur le CSE ne se confirmera pas dans les informations données aux élus à travers les dossiers en IRP. Il est temps maintenant de reconsidérer l'importance du rôle des élus et de la pertinence de leur analyse.

Nous souhaitons également intervenir sur le respect du dialogue social en régions et celui en direction des élus des CE. En effet, les dossiers présentés en CE sur le prévisionnel du Plan de Formation ne correspondent pas aux nouvelles mailles Employeurs de la réforme PER 2019.

Les directions ont donc demandé aux élus de se prononcer sur des dossiers formation incohérents, obsolètes et inadaptés aux populations de salariés qui y sont rattachées.

Cet état de fait démontre, s'il en était besoin, la considération que vous avez vis à vis des délégations du personnel qui vous font face.

Il semble donc que la restructuration de l'entreprise est prioritaire, et ceci au détriment de la formation des salariés.

Pour ce qui est du dossier national, il ressort du document, une baisse drastique du volume global de formation. Cela est dû en partie à la fin des formations type EOAI et GAZPAR. Pour autant, ce volume est inférieur à celui de 2016, donc avant les projets cités.

De plus le nombre d'heures par agent est lui aussi en baisse constante.

Donc non seulement les heures de formation sont en baisse, mais en plus, il reste encore un nombre non négligeable de formations EOAI à réaliser dans les régions. En effet, trop d'agents issus de la clientèle n'ont pas encore reçu toutes les formations nécessaires pour pouvoir réellement s'insérer dans les activités dites « réseau », comme il leur a pourtant été promis.

À force de prioriser les formations liées à la clientèle, vous prenez le risque de détériorer le savoir-faire gazier qui doit être le « cœur de métier » à GRDF.

La volonté affichée dans les Orientations Générales de Formation de pérenniser les compétences des agents de GRDF semble bien n'être qu'une belle promesse qui restera comme telle en 2019.

La formation professionnelle n'est-elle aussi, comme tout ce qui touche au Social en entreprise, qu'une ligne budgétaire que vous voulez la plus réduite possible, avec la volonté - sans le dire - de remonter le plus de cash possible à la maison mère ?

Un autre exemple de dichotomie entre les orientations et la mise en place du plan.

Les Orientations Générales décrivaient la volonté de développer la formation pour les nouveaux arrivants en en faisant une priorité. Et pour autant, il n'y a aucune référence à ce sujet dans le Plan 2019. Pour les publics prioritaires (qui, pour rappel sont les femmes, les salariés en situation de handicap, les salariés de niveau V ou sans diplôme ainsi que ceux de plus de 45 ans), il n'y a aucune référence non plus à leur sujet qui nous permettrait un contrôle social de la facilité qui leur serait donnée ou pas pour accéder à la formation. Pourtant, au vu du dernier bilan effectué, ces populations dites prioritaires dans l'accès à la formation restent discriminées par rapport à l'ensemble.

Pour nous, élus CGT, assurer le mandat pour lequel nous avons été élus, c'est aussi pouvoir assurer notre mission de Contrôle Social et de contre-pouvoir vis-à-vis de la Direction. Ceci avec un regard constructif pour le bien-être des agents, qui doit pouvoir leur permettre, avec la formation, de s'épanouir dans leur emploi et leur parcours professionnel, en corrélation avec les besoins de l'évolution et des compétences de l'entreprise.

Les priorités que GRDF donne à la formation ne doivent pas se faire au détriment de la sécurité et du bon fonctionnement du Service Public du Gaz.