



# **CCE GRDF du mercredi 11 Juillet 2018**

## **Déclaration CGT sur le**

### **Bilan Alternance GRDF 2017 et Perspectives 2018**

En 2017, comme en 2016, les objectifs de recrutement du nombre d'alternants sont dépassés.

Toutefois, avec 391 nouveaux alternants en 2017, le recrutement d'alternants reste inférieur à 2015 et surtout 2016 (- 5 %). Le constat est affligeant : Depuis 2015, les ambitions, que dis-je, les orientations en matière de recrutements d'alternants sont revues à la baisse chaque année.

De plus, des disparités importantes entre les régions nous interrogent. Il y a notamment une baisse sensible dans les régions Auvergne Centre Limousin et MED. Aussi, les élus CGT attirent l'attention pour ne pas créer trop de déséquilibres entre les régions quant à leur politique d'alternance. Une entreprise comme GRDF qui veut soigner son image sociale a un véritable rôle à jouer sur sa politique d'embauche surtout dans les régions les plus sensibles en la matière.

Sur l'égalité Femmes-Hommes nous avons également remarqué des déséquilibres importants entre les régions. Pour exemple, Auvergne Centre Limousin et Manche Mer du Nord (20% des femmes parmi les alternants), Sud-Ouest 25%, Ile de France 27%, alors que le taux moyen est de 33 % de femmes chez les alternants. Cela est d'autant plus inquiétant que cette situation perdure d'année en année. La direction explique cette situation par le fait que les régions n'ont pas le même niveau d'approche en direction des partenaires extérieurs qui aident au développement de l'alternance. Pour les élus CGT c'est, là encore, un souci majeur quant à l'égalité de traitement des régions et à l'impact de GRDF en tant qu'Entreprise Socialement Responsable vis à vis des élus régionaux.

Il y a également un véritable déséquilibre des alternants par famille professionnelle. Cela fait plusieurs séances que nous vous alertons quant à cette problématique. La priorité qui est donnée en matière de politique d'embauche issue de l'alternance aux métiers techniques avec un taux de transformation de 88 % est loin de se retrouver au sein des métiers supports et logistiques. Ceux-ci ont pourtant besoin d'un fort renouvellement des équipes de travail. En effet la pyramide des âges du plan emploi en cours indique un âge moyen très élevé sur ces filières métiers.

Nous tenons également à vous alerter quant à la diminution du taux d'alternants en situation de handicap. Puisque nous dénombrons 2 fois moins d'alternants par rapport à 2016 et 3 fois moins par rapport à 2015. Rappelons que l'objectif de l'accord handicap sur la période 2017-2020 est d'accueillir 50 alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord, soit un minimum de recrutement de 12 alternants par an.

Avec seulement 8 alternants présents fin 2017, GRDF devra redoubler ses efforts les années suivantes.

Nous nous questionnons également quant au nombre de ruptures de contrat en alternance qui est relativement élevé pour une entreprise comme GRDF. En effet avec 58 contrats rompus cela représente 14 % des sorties (à comparer à 12 % au niveau inter pro national en 2015).

Nous serions pourtant en droit de penser qu'une politique sociale poussée par des formations de haut niveau et avec des perspectives de carrière à long terme devrait pouvoir fidéliser bien plus les jeunes apprentis que les autres entreprises du secteur privé. Y a t il deux poids deux mesures entre l'image que se donne GRDF et la réalité de sa politique sociale ?

Sur les perspectives d'alternance pour 2018-2019 vous envisagez un recrutement à hauteur de 350 alternants. Ce chiffre confirme, une fois encore la baisse cumulée du nombre d'alternants depuis plusieurs années puisque l'entreprise sera à moins 41 alternants par rapport à 2017.

Vous confirmez également qu'il n'y aura aucune embauche statutaire d'alternants dans les métiers d'appui, alors que nous vous avons démontré, dans le bilan, combien ces métiers ont besoin de renouvellement. Nous ne sommes pas dupes sur votre véritable intention quant à l'avenir de ces filières métiers !!

Nous ne pouvons que constater et dénoncer la seule logique qui vous anime dans la gestion du personnel, c'est celle de faire des économies sur son dos. Ceci en lui demandant d'être toujours plus productif avec toujours moins d'effectif. Les conflits de la dernière période sur tout le territoire national ont pourtant montré combien il devient urgent de répondre aux revendications de toutes les catégories de personnels et de prendre en compte, entre autre, le mieux vivre au travail.

Autant nous comprenons votre souci de recruter des alternants qui puissent répondre à une qualité professionnelle attendue, autant cet objectif semble délaissé dans certaines régions. En effet, nous avons des exemples d'alternants qui ont obtenus leur examen avec mention (très bien) dont le retour terrain est excellent et qui pour autant risquent de ne pas être embauchés du fait d'être jugés, par leur hiérarchie, sur des seuls critères subjectifs de personnalité.

Enfin, sur le recrutement des alternants en situation de handicap, vos perspectives manquent d'ambition puisque pour rappel, l'accord handicap 2017-2020 stipule le recrutement de 50 alternants. Or depuis 2017, ajouté à votre perspective 2018, nous n'en comptons seulement que 20. Cela vous obligera à recruter 15 alternants en 2019 et 15 en 2020 pour atteindre l'objectif de l'accord !!

Pour toutes ces raisons les élus CGT émettent un avis négatif sur le dossier.