



CCE GRDF du mercredi 11 Juillet 2018

Déclaration CGT sur Le Bilan Formation 2017

Les principaux indicateurs en matière de formation apparaissent en nette croissance en 2017, et le taux d'accès des salariés à la formation comme l'intensité de la formation, mesurée par le nombre d'heures de formation rapporté au nombre de salariés formés, connaissent des hausses significatives.

Or, si nous savons pourquoi un tel effort a été fait par GRDF en matière de formation avec, notamment, le projet EOAI qui a pleinement impacté GRDF en 2017, le problème reste que nous n'avons pas les moyens de mesurer l'impact de ces formations spécifiques qui nous aurait permis de mieux mesurer l'effort éventuel de l'entreprise sur le reste des formations.

De même, alors que l'accent est mis sur la digitalisation des formations dans les OGF, le bilan 2017 ne pointe pas de façon particulière ce type de formations complémentaires, ce qui nous aurait également permis de contrôler le respect des Orientations.

Une fois de plus, les élus CGT, en commission emploi formation, ont demandé une cohérence entre les différents documents afin de faciliter le travail des membres dans l'analyse des chiffres prévisionnels à la mise en place du Plan de Formation et les chiffres communiqués lors du Bilan de formation.

Pour exemple, les données communiquées lors du bilan, recouvrent l'ensemble des dispositifs de formation et notamment les contrats de professionnalisation alors que le prévisionnel n'est donné que pour le plan de formation.

S'il s'agit là de noyer le poisson pour mieux camoufler un taux de formation réalisé moindre que le prévisionnel, cela ne suffit pas.

Puisque nous nous sommes aperçus, malgré tous vos efforts, que le nombre d'heures de formation réalisées est de loin, bien inférieur au prévisionnel.

Prev 2017	Réalisé 2017	%	Diffé Prev/réal
471 033 H	388 801 H	-17.5%	-82 232 H
30 629 stagiaires.	29 626 stagiaires	-3,3 %	-1003 Stagiaires

Bien que la catégorie 2 soit amenée à disparaître par l'entremise de la future loi sur la formation professionnelle, qui ne sera, une fois de plus, que la réponse aux exigences patronales, celle-ci est encore existante pour ce qui concerne notre bilan formation 2017. La CGT déplore encore et toujours, le pourcentage ridicule attribué à cette catégorie puisque seulement 2 % du volume d'heures du plan y sont associés.

Pour rappel, la catégorie 2 vise le développement des compétences des salariés. Au regard de la pyramide des âges à GRDF, le besoin de renouvellement des effectifs est de 50 % pour les 10 ans qui viennent. C'est pourquoi, nous pensons qu'il est négligeant voir irresponsable de laisser perdurer une telle situation en n'utilisant pas les moyens adéquats. Le trou de compétences qu'il y aura à gérer demain aura des conséquences qui risquent d'être désastreuses, au regard du service public que nous avons pour mission d'assurer dans les règles de sécurité pour les usagers, les agents et les ouvrages.

La CGT constate également que le volume d'heures important induit par les formations clientèle génère une perte de professionnalisme dans le domaine réseau. Ce constat est appuyé aussi par la nature des activités effectuées dans les Agences Interventions, lesquelles privilégient le domaine clientèle. Il y a là une contradiction évidente avec votre politique de formation qui vise à l'excellence opérationnelle notamment sur la sécurité industrielle.

Il est à noter que les écarts dans le taux d'accès à la formation entre Femmes-Hommes s'accroissent en 2017 de 15 points alors qu'il était de 11.8 points en 2016. Il est par ailleurs inutile de nous servir vos arguments sur l'importance des métiers techniques et donc fortement représentés par les hommes à GRDF puisque, certains CE dans les unités de la DCT et donc avec un effectif Femmes-Hommes équilibré font le même constat dans l'écart d'accès à la formation entre Femmes-Hommes.

Toutefois, nous notons que la direction de GRDF cherche à comprendre cette problématique du taux d'accès à la formation pour les femmes qui reste inférieur à la moyenne par une enquête lancée en 2018, auprès de ce public. Nous espérons que les résultats seront transparents et qu'ils permettront de trouver des solutions pour aider les femmes à mieux accéder à la FPC.

Nous notons également un traitement tout à fait particulier de la part de GRDF vis à vis de certains publics prioritaires. Pour rappel ceux-ci doivent avoir un accès à la formation facilité, pourtant à GRDF les chiffres indiquent l'inverse.

En effet, la catégorie des agents en situation de handicap formés est en baisse et en décalage avec la moyenne de l'entreprise : à 46 heures pour les salariés handicapés contre 52 heures dans l'entreprise. Ceci alors même que ces salariés appartiennent beaucoup plus, toutes proportions gardées, au collège exécution qui bénéficie, lui, d'une intensité de formation de 73 heures.

Notons également la faible intensité de la formation pour les salariés de catégorie V ou sans diplôme, à 45 H par salarié formé en moyenne contre, pour rappel, 73H pour le collège exécution !!!

D'autre part, l'intensité de la formation pour les salariés du collège cadre est bien inférieure aux 2 autres collèges, en proportion de la répartition des effectifs. Nous constatons bien là, l'impact des formations habilitantes qui est visible avec une durée de formation bien supérieure. Pour autant 26 H de formations pour les cadres nous paraissent bien faibles au regard des exigences de l'entreprise en direction de ces publics.

GRDF a décidé de classer un grand nombre de formations en période de professionnalisation, ce qui a pour effet de faire exploser celles-ci de 304 H en 2016 à 35 047 H en 2017.

Si nous pouvons comprendre le souci de GRDF de récupérer une partie des versements effectués à l'OPCA, nous sommes en droit de nous interroger sur le bénéfice retiré pour les agents en termes d'évolution professionnelle. Pour rappel, la Période de Professionnalisation doit permettre de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés à travers un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle. Comme le maintien dans l'emploi est de fait assuré à GRDF pour les agents statutaires, il s'agit donc de favoriser l'évolution professionnelle.... Il faut donc que GRDF respecte ses obligations légales vis à vis des agents ayant bénéficié de la Période de Professionnalisation en reconnaissant la formation effectuée. Nous espérons bien que GRDF n'utilise pas ce dispositif uniquement pour optimiser budgétairement les sommes versées à l'OPCA, et qu'elle compte bien en faire bénéficier également les agents !!

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