



## **CCE GRDF du 18 octobre 2018**

### **Déclaration CGT CCE : Consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF**

Vous nous sollicitez lors de cette séance pour la consultation annuelle sur la politique sociale de GRDF. Suite à une première présentation pour information le 19/09 dernier sur le dossier, les représentants du personnel vous avaient exposés nombre de questions et de difficultés rencontrées pour appréhender celui-ci.

Malgré une relance écrite du secrétaire et quelques éléments de retour, plusieurs interrogations et/ou incohérences subsistent.

#### **Les effectifs.**

Au-delà des éléments chiffrés (2017 en nombre et 2016 en pourcentage), ce qui dénote une volonté de mettre en difficulté les élus dans leur analyse, comment détaillez-vous les effectifs autre (35% ou 230), soit plus du double par rapport à 2016.

Malgré une arrivée massive des agents d'ENGIE et des UCF, et selon les éléments communiqués dans le cadre des Orientations Stratégiques, l'effectif est inférieur à l'objectif cible prévu de l'ATRD5 (- 150 Parts Gaz correspondant à 19 millions d'euros).

Les collèges exécution et maîtrise continuent leur décroissance au bénéfice du collège cadre. La conséquence de cette situation amène une augmentation importante de la prestation (+ 1242%) et de l'intérim (+ 282%) en 3 ans.

#### **L'alternance.**

C'est un vivier d'embauches important, l'entreprise y consacre un budget conséquent, les agents s'investissent en termes de formation.

L'embauche en fin de cursus ne représente pourtant que 50% dont seulement 1/3 de femmes. Un effort dans les embauches d'alternantes permettrait d'augmenter leur représentativité dans l'entreprise.

#### **La rémunération.**

La part variable dans la rémunération globale est un phénomène qui est né dans les années 90 chez les traders américains. Depuis quelques années elle s'est généralisée à tous les secteurs et n'est plus réservée aux seuls cadres dirigeants.

Pour les entreprises, la rémunération flexible (complémentaire, variable, intéressement, participation,...) est une aubaine, puisqu'elle n'est, pour partie, pas soumise à cotisations et offre des avantages fiscaux aux entreprises.

A l'inverse d'une rémunération fixe, la rémunération flexible n'est ni immuable ni garantie, elle dépend exclusivement de la productivité et de la performance individuelle du salarié, et se calcule sur un système d'évaluation décidé uniquement par l'employeur. GRDF l'a bien compris puisque celle-ci représente jusqu'à 27% de la rémunération globale pour un agent en exécution et certains métiers, et 15% pour un cadre.

Les salaires fixes moyens de la cohorte 2013/2017 sont inférieurs de 2% aux salaires fixes de la précédente période (2012/2016).

Nous demandons que des mesures financières d'accompagnement soient mises en œuvre afin de permettre notamment à des agents d'exécution dont la rémunération complémentaire représente en moyenne 22% du salaire fixe de pouvoir financièrement évoluer vers un emploi de chargé d'affaires par exemple et mettre à disposition de l'entreprise ses compétences sans pour autant subir une perte de pouvoir d'achat.

### **L'accidentologie.**

Nous constatons une dégradation des indicateurs d'accidentologie en 2017, avec une hausse des accidents de travail avec arrêts, et l'augmentation inquiétante des accidents de trajet (+ 50% en un an).

Pour les élus CGT, ceci est la conséquence des incessantes réorganisations qui transforme en profondeur l'entreprise depuis de nombreuses années.

A titre d'exemple, la mise en place du projet EOAI qui a conduit à la disparition des UCF augmente le périmètre des interventions et le risque routier.

Plusieurs études ont démontré que les changements répétés de dispositifs organisationnels dégradent la santé des travailleurs car ils accroissent le rythme de travail. Contraints de travailler dans l'urgence ou fatigués par un travail plus intense, les salariés encourent plus de risques d'accident. Le manque de formation adéquate lié à ces réorganisations incessantes amène une inexpérience qui ne peut qu'augmenter l'accidentologie.

### **L'absentéisme.**

Les éléments laissent apparaître une augmentation des arrêts de courte durée (+ 4,1%).

Concernant la diminution du taux d'absentéisme pour longue maladie, en l'absence d'éléments concrets de votre analyse nous estimons qu'elle est essentiellement liée à la mise en place de la nouvelle réglementation (3 ans maximum).

### **Le handicap.**

Alors que l'objectif de l'accord handicap dont le taux d'emploi direct est fixé à 5% n'est toujours pas tenu (3,74%), nous constatons de surcroît un recul du nombre de salariés en situation de handicap. Un travailleur en situation de handicap est rémunéré 10% de moins que la moyenne dans l'entreprise.

La CGT vous demande d'établir un diagnostic sur toutes les unités, de suivre l'évolution des travailleurs handicapés et d'appliquer les mesures de rattrapage salarial.

Un travailleur handicapé a moins d'heures de formation que la moyenne des salariés de l'entreprise (46 heures contre 52 heures).

Au sujet du taux d'alternants en situation de handicap, 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.

Concernant le nombre d'agents statutaires, 11 recrutements ont été réalisés au lieu des 20 défini par l'accord.

Si 27 actions de sensibilisation ont été réalisées sur 4 régions en 2017, la CGT revendique que cette sensibilisation s'étende à toutes les régions.

### **L'égalité professionnelle.**

L'objectif de 26 % de femmes à l'effectif prévu en 2019 est déjà atteint en 2017, pour autant ce résultat tiré par la tête de filiale et certaines Unités Opérationnelles Nationales présente des disparités importantes dans les régions.

Pour la délégation CGT du CCE de GRDF ce chiffre s'explique en partie par un départ en inactivité important des hommes en 2017.

Dans la mesure où les femmes ne se présentent pas spontanément dans la filière de recrutement des métiers techniques, c'est à l'entreprise de leur rendre ces derniers attractifs.

La part des emplois précaires est en augmentation chez les femmes à GRDF.

Le nombre de femmes parmi les salariés statutaires n'est pas homogène selon les tranches d'âge, elles sont peu présentes chez les moins de 30 ans.

Les écarts dans les taux d'accès à la formation entre femmes et hommes s'accroissent en 2017.

Les différences de rémunérations moyennes sont toujours défavorables aux femmes. Quand ils intègrent ancienneté, majoration résidentielle et rémunérations complémentaires, l'écart global est supérieur à 8%.

La part des femmes en maîtrise bénéficiant de la Rémunération Performance Contractualisée est en baisse de 12 points en 2017.

Enfin une bonne nouvelle pour les femmes à GRDF, le taux d'Avancements Individuels au Choix est supérieur à celui des hommes mais, malheureusement, en recul constant depuis bien longtemps.

Un autre point négatif, le maintien de l'écart du taux d'avancement pour les femmes ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption.

Les postes à hautes responsabilités échappent encore trop souvent au personnel féminin.

Le taux de féminisation dans les CODIR n'échappe pas à la baisse en 2017.

Le RSC 2017 met en avant une part croissante des femmes dans les services discontinus et dans la prise d'astreinte.

Le taux de jours pris dans le cadre du congé paternité dans les collèges exécutions et cadres est en baisse par rapport à l'objectif de l'accord.

### **Le logement.**

Le financement de la part logement est assuré à partir de 0,45% de la masse salariale de chaque entreprise. Le collecteur Action Logement au travers d'une convention est mandaté par GRDF pour répondre aux besoins de ses salariés.

Au regard des analyses et des statistiques, nous constatons une hausse sur l'année 2017 des demandes validées. Pour autant elle ne représente que 3% des salariés de l'entreprise malgré une campagne d'information qui reste inaccessible pour un grand nombre d'agents. La lenteur du traitement de certains dossiers aboutit le plus souvent à l'abandon des demandes.

Or dans les grandes agglomérations (Lyon, Nantes, Toulouse, Marseille, en Région Parisienne, sur la Côte d'Azur, à la frontière franco-suisse), il devient impossible de se loger compte tenu des mesures salariales actuelles.

Nous réitérons notre demande de création d'un poste de référent régional afin de faciliter l'accès à l'information entre le salarié et Action Logement.

L'argent socialisé versé doit bénéficier aux salariés, et non pas à servir les intérêts d' Action Logement.

### **La formation.**

Le bilan du Plan de formation 2017 relève, une fois de plus, un écart important entre le nombre d'heures de formation réalisé et celui indiqué dans le prévisionnel, soit un écart de 17,5 % à la baisse.

Concernant la catégorie 2, seulement 2 % du volume d'heures du plan y sont associés.

La CGT constate également que le volume d'heures important induit par les formations clientèle génère une perte de professionnalisme dans le domaine réseau alors que l'entreprise vise à l'excellence opérationnelle notamment sur la sécurité industrielle.

Quant aux publics prioritaires, nous rappelons que ceux-ci doivent avoir un accès à la formation facilité, pourtant à GRDF les chiffres indiquent l'inverse.

Pour rappel, les agents en situation de handicap formés est en baisse (46 heures contre 52 en moyenne dans l'entreprise).

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

Sur l'alternance, des disparités importantes persistent entre les régions. 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.

Il y a également un véritable déséquilibre des alternants par famille professionnelle. 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.

Le nombre de ruptures de contrat d'alternance 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 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. A moins que l'image d'entreprise sociale dont se gargarise GRDF à l'externe, ne soit pas la réalité de sa politique sociale en interne.

Sur les perspectives d'alternance pour 2018-2019 vous envisagez un recrutement à hauteur de 350. 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.

Des externalisations qui ne disent pas encore leurs noms mais pour lesquelles nous nous chargeons de prévenir les agents du danger à venir quant à la garantie de leurs métiers.

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