



## *CCE GRDF du 20 avril 2017*

### Déclaration sur le Bilan Alternance 2016 et perspectives 2017 GRDF

#### **Dans la politique sociale de GRDF vous mettez en avant la formation alternance.**

Vous affichez fièrement votre progression de l'effectif moyen annuel 2016 (5,94%) et vous prévoyez pour 2017 un taux de 6,32%.

On peut lire dans le dossier que l'engagement sociétal de GRDF sur le vecteur de l'apprentissage a été tenu et largement dépassé.

D'après vous, l'augmentation des contrats de professionnalisation permet de garantir un « sourcing » plus diversifié.

#### **Le mot sourcing est employé dans le monde des affaires pour qualifier l'acte qui vise à réduire le coût général des achats.**

Vous indiquez que les chiffres de réussite aux examens témoignent de la qualité d'accompagnement de GRDF envers ses alternants.

Il faut rappeler que c'est l'alternant qui se donne un objectif, qui analyse les moyens d'y parvenir, qui doit dégager les priorités qui lui permettront d'établir une progression tout au long de son apprentissage pour acquérir son autonomie.

L'apprentissage est une conception de l'individualisation développée. Dès 1994, cette notion est mise en avant par Philippe MEIRIEU, chercheur et spécialiste des sciences de l'éducation et de la pédagogie.

Pourquoi GRDF fait des recrutements en contrat d'apprentissage en lieu et place d'emplois statutaires ?

Pour percevoir des aides à l'embauche des alternants.

- Une exonération totale de cotisations sociales (salariales et patronales) qui servent à financer les prestations sociales telles que les pensions de retraite, l'assurance maladie, les prestations familiales, le chômage, le logement et les minimas sociaux,
- Un crédit d'impôt de 1 600 euros par an multiplié par le nombre moyens d'apprentis présents dans l'entreprise depuis au moins 6 ans,
- Une aide forfaitaire de 2 000 euros versée par Pôle Emploi pour les contrats de professionnalisation,

- Une déduction fiscale de la taxe d'apprentissage si une entreprise emploie plus de 5% de jeunes en apprentissage dans la limite de 7% d'alternants.

Le temps de l'apprentissage, l'entreprise bénéficie d'une main d'œuvre efficace et pleinement impliquée qui vient renforcer les équipes à moindre coût.

La rémunération d'un apprenti varie entre 25% et 61% du SMIC (370,07 euros à 902,96 euros) ou 1 154, 61 euros (78% du SMIC) la 3<sup>ème</sup> année.

Autre avantage pour l'entreprise, elle n'a pas l'obligation d'embaucher l'apprenti même après l'obtention de son diplôme.

C'est la raison pour laquelle le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du dialogue social s'est donné comme objectif d'atteindre 500 000 apprentis en 2017.

En tant que bon élève, GRDF se donne les moyens d'appliquer à la lettre les préconisations venues des Pouvoirs Publics.

Dans nos entreprises, un apprenti n'a pas les mêmes droits sociaux qu'un agent statutaire.

Le contrat d'apprentissage est un contrat précaire.

Par peur des représailles, un alternant n'utilise pas ses droits fondamentaux et notamment le droit de grève reconnu à tous les salariés par la Constitution Française.

Certains encadrants conseillent à l'alternant de ne pas revendiquer, de ne pas se syndiquer, de ne pas se mettre en grève pour espérer une éventuelle embauche.

**Le recrutement et la formation d'alternants ne fait pas de GRDF une entreprise sociale et solidaire.**

Une entreprise dite sociale et solidaire ne doit pas avoir comme seul but d'augmenter les bénéfices pour donner plus de dividendes aux actionnaires.

Une telle entreprise met en place une gouvernance démocratique, définie et organisée par les statuts, elle prévoit l'information et la participation des salariés aux réalisations, les bénéfices sont majoritairement consacrés au maintien et au développement des activités.

**GRDF est loin d'obtenir l'agrément « Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale » (ESUS) fixé par l'arrêté du 5 août 2015.**