

CCE GRDF du 21 décembre 2017

Déclaration sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi à GRDF en 2016

2017 a été la première année de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au nouveau format imposé par la loi Rebsamen.

Un calendrier avait été défini en début d'année proposant des dates de remise des informations dans la BDES et des dates de réunions d'information en CCE sur les différents blocs.

Force est de constater que les modalités définies initialement ont été complexes dans leur mise en œuvre :

- Délais de remise des documents non tenus dans certains cas,
- Mise à jour de la BDES tardive avec parfois des compléments d'information transmis la veille du CCE, ce qui ne permet pas aux élus de travailler de façon sereine et qualitative conformément à leurs prérogatives,
- Des difficultés par conséquent pour l'expert pour travailler efficacement et dans des conditions satisfaisantes,
- Informations parcellaires voire erronées ou inappropriées,
- Manque de préparation ou méconnaissance des dossiers de la part de la direction, en lien pour partie avec le turnover important au sein de la DRHT,
- Absence voire refus d'explications en séance,
- Incohérence des dossiers fournis dans les différentes consultations (par exemple pas de possibilité de croiser les informations remises dans le plan emploi et les orientations générales de formation avec les éléments remis dans le bilan social, les bilans et plans de formation, etc.).

Les élus du CCE déplorent donc que la qualité du dialogue social autour de ces sujets d'importance n'ait pas été à la hauteur des enjeux, alors que la direction se targue de mener un dialogue social constructif et de qualité. Au vu du déroulement de cette consultation, nous considérons qu'il ne s'agit que d'un affichage destiné à rassurer les actionnaires et les pouvoirs publics.

De plus, nous constatons les mêmes difficultés en région : les Présidents des CE renvoient fréquemment les élus régionaux aux décisions nationales, le national renvoyant pour sa part les élus du CCE au régional. Au final, impossible d'obtenir des réponses complètes et cohérentes dans des délais raisonnables. Stratégie ou maladresse ?...

Au-delà, nous souhaitons souligner les points suivants :

Tout d'abord, nous déplorons la baisse des emplois statutaires forte en 2017 et le remplacement tardif des départs, qui ont affecté les équipes de travail et dégradé les conditions de travail. Sous-traitance et intérim se multiplient, ce qui n'est pas acceptable : des postes statutaires ne peuvent être pourvus par des emplois précaires.

Les élus sont de ce fait inquiets vis-à-vis du taux de renouvellement pour la décennie à venir dans les différents collèges, au vu de la pyramide des âges et des départs prévisibles. Le taux de rotation moyen pour éviter le trou de compétences et permettre la transmission des savoirs dans des

conditions satisfaisantes dans nos métiers devrait être compris entre 25 et 30%. Or, en l'état actuel, dans le collège cadre, il est de 48% de renouvellement dans les 10 prochaines années, de 56 % en maîtrise et de 62% dans le collège exécution. Un défi d'envergure au regard de l'absence d'anticipation des départs que nous constatons aujourd'hui. Nous espérons que l'ouverture des négociations sur la GPEC permettra de lever cette inquiétude.

Par ailleurs, nous déplorons que, malgré une implication très forte des agents, la reconnaissance monétaire ne soit pas au RDV avec un gel du SNB qui entraîne une dégradation du pouvoir d'achat, sauf pour les 10 plus gros salaires ! Depuis 10 ans, ce sont environ 6 milliards d'euros qui sont remontés au Groupe, et ce, sans compter l'endettement interne. Il est temps maintenant d'envisager un partage plus équitable : 30% pour la maison mère, 30% pour l'investissement, et le reste pour les salariés, est-ce vraiment utopique ?

Un rapide calcul de coin de table, ça ferait 6 milliards divisés par 10 ans divisés par 11 300 salariés multipliés par 40%, soit environ **21 000 euros** de plus par an pour chaque salarié.

Les rémunérations moyennes qui intègrent à la fois l'ancienneté, la majoration résidentielle et les rémunérations complémentaires montrent que les hommes sont dans tous les cas plus payés que les femmes, et ce, quelques soient le collège et la position. De plus, nous constatons que les femmes revenant de congés maternité subissent encore et toujours un décalage dans les avancements au choix, malgré les engagements de la direction de remédier à ce problème. Quelles actions concrètes sont mises en œuvre pour pallier cet écart ?

Pour finir sur les aspects salariaux, nous déplorons le manque de transparence des dispositifs RCPM, RCTD et RPCC : opacité du système, manque d'objectivation du taux attribué, absence d'information aux CCE et CE sur le % de salariés concernés et le montant moyen par catégorie socio-professionnelle, par métier et par sexe. Nous demandons une information complète sur ce sujet au prochain CCE.

La formation professionnelle est une chose, la formation professionnelle de qualité en est une autre. Nous voulons ici vous interpellé sur la qualité des parcours de formation, notamment ceux en lien avec la réforme EOAI, qui cumule des formations avec des séances d'information, de coaching, de séminaires. Des dispositifs qui ne sont pas reconnus en tant que formation professionnelle continue.

Depuis l'intégration d'Energy Formation à GRDF en 2015, les élus vous alertent sur les besoins humains afin de répondre à l'augmentation du volume de formation induit par les projets de transformation. Une des réponses de l'entreprise est l'inflation de la communauté Mercure, avec pour ces agents, un cursus de formation pédagogiquement parlant au rabais et des obligations professionnelles qui ne sont pas allégées à la hauteur de leurs engagements dans la communauté Mercure.

La direction GRDF entend faire des économies importantes sur la formation professionnelle, notamment en utilisant de plus en plus des formations digitales. Certes, ces formations sont considérées comme de la formation professionnelle continue mais à condition qu'elles soient réalisées dans des conditions qui répondent aux critères de qualité déjà développés en amont. Il reste un travail important à faire pour contrôler la bonne mise en œuvre de ces dispositifs de formation.

Lorsque la formation est réalisée en bonne et due forme, il reste à consolider les acquis car les retours que nous en avons sont que les agents restent de longues périodes sans utiliser les compétences acquises lors de ces formations.

Malgré les ambitions affichées dans le plan emploi sur le renouvellement des qualifications et des compétences, nous déplorons que les formations de catégorie 2 (développement des compétences) restent encore marginales, avec une représentation d'à peine 3% et demandons une communication

transparente et proactive envers tous les salariés sur ce sujet, assortie bien sûr d'un engagement fort de l'entreprise, notamment en matière budgétaire.

Ici aussi, la question de l'égalité professionnelle se pose : malgré un bond du taux d'accès des femmes à la formation en 2016, un écart important demeure en la matière par rapport aux hommes. Pour le seul plan de formation 2016, force est de constater que les femmes qui en bénéficient sont proportionnellement bien moins nombreuses qu'elles ne le sont dans l'entreprise (19% vs 25%) alors qu'elles bénéficient en proportion beaucoup plus de contrats pro, CIF et CPF.

Sur l'alternance, bien que le taux réglementaire soit respecté, il est dommage de constater que le cursus de professionnalisation de ces apprenants soit dévoyé. En effet nous avons des exemples qui même s'ils ne représentent pas la majorité, nous montrent que certains apprentis sont utilisés sur des activités de production et à des tâches subalternes.

Ce constat n'est pas tolérable et doit être impérativement corrigé.

La responsabilité de tuteur représente une mission hautement importante, cependant plusieurs exemples là aussi, prouvent que l'employeur n'adapte pas les activités des agents en tenant compte de cette charge de travail additionnelle pour les tuteurs.

Depuis septembre 2017, la première promotion de titre technicien réseau gaz est arrivée aux portes de l'entreprise. Nous pouvons nous féliciter du taux d'embauche de ces alternants. Cependant les craintes des élus sont malheureusement bien là. Les alternants poursuivant un cursus professionnel différent, le BAC PRO TEMSEC par exemple, ne se trouvent pas sur le même pied d'égalité lorsqu'il s'agit de parler d'embauche. Par ailleurs, le taux de féminisation des promotions entrantes est en augmentation, mais en régression dans les familles considérées cœur de métier par la direction.

Dernier point sur l'alternance, le CCE vous a mis en garde et réitère cette mise en garde sur la politique d'embauche et de parcours des alternants au sein des fonctions support et tertiaires. Si des alternants inscrivent leur parcours scolaire dans notre entreprise, ils ne sont pas embauchés à la fin. Nous ne pouvons que déplorer cette décision de l'entreprise, alors que la charge des personnels des fonctions support et tertiaires ne cesse d'augmenter et que les suppressions de postes s'y multiplient, dégradant ainsi les conditions de travail des agents.

GRDF se félicite d'avoir un accord en faveur des personnes handicapées pour la période 2017 - 2020. Certes, le nombre de salariés handicapés est en progression régulière au sein de l'entreprise. A 441 parts gaz, ils représentent 3,6% de l'effectif. Cependant, nous relevons que le précédent accord n'a même pas atteint ses objectifs, tant en termes quantitatifs que qualitatifs. De plus, nous sommes loin d'atteindre l'obligation légale de 6% de salariés handicapés par le seul emploi direct, malgré la communication mise en œuvre par la direction sur le terrain pour inciter les agents à se déclarer.

Les femmes sont en proportion plus nombreuses parmi les salariés en situation de handicap qu'au sein de l'entreprise : 35% vs 26%. De même, les cadres sont sous-représentés parmi les salariés handicapés (8% vs 20% dans l'effectif au 31/12/2016) et l'exécution surreprésentée (46% vs 33%). Cela pose plusieurs questions.

- En premier lieu, celle du parcours professionnel de ces salariés, qui n'a jamais été réellement mis en place.
- Ensuite, celle de l'accompagnement des salariés qui souhaitent faire reconnaître leur handicap dans un contexte de procédure RQTH longue et complexe.
- Enfin, celle des conséquences notamment pour les cadres d'une telle reconnaissance sur leurs perspectives de carrière.

Dans ce cadre, un seul référent par région pour traiter des aspects handicap, égalité professionnelle et recrutement paraît dérisoire au vu des enjeux, d'autant plus que ces référents changent fréquemment.

Cet accord n'a en outre pas été suffisamment porté, tant auprès des salariés que de l'encadrement de proximité, et, sur le terrain, de multiples situations restent non traitées. Une vraie réflexion sur l'intégration des salariés handicapés dans les équipes de travail doit être menée de façon anticipée.

Le nombre de salariés reconnus handicapés suite à un accident de travail a augmenté, passant de 28 fin 2015 à 32 fin 2016, la progression étant localisée chez les maîtrises, ce qui pose la question des conditions de travail.

Sur la question du logement, l'obligation de versement à l'effort de construction correspond à 0,45 % de la masse salariale. Or, nous constatons que ce budget ne suit pas la même progression que la masse salariale en 2016 (+ 1% pour la contribution légale vs + 4% pour la masse salariale). Nous attendons des explications plus précises sur ce point.

De plus, le nombre d'agents GRDF bénéficiant de ces prestations logement reste très faible et est en diminution sur l'ensemble des prestations. Le manque de communication y est sans doute pour beaucoup, de même que les délais de traitement des dossiers par Action Logement. Au-delà, il n'existe plus de référent logement au sein des régions et l'accompagnement des agents sur le terrain dans leur recherche s'en ressent. L'importance de la question du logement pour les agents et leur foyer, ainsi que la mobilité accrue demandée par l'entreprise à ses agents, nécessitent que des postes statutaires de référents logement soient maintenus, en sus des référents locaux d'Action Logement.

La communication qui devait être faite en novembre 2017 aux salariés de GRDF sur le changement d'organisme collecteur n'a pas été faite et a été reportée en début d'année 2018, ce qui est regrettable alors que cette évolution date de plus d'un an.

GRDF souhaite-t-elle réellement développer une véritable politique logement en faveur de ses agents ? Les constats faits aujourd'hui permettent d'en douter alors que la surface financière d'Action Logement le permettrait amplement.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus du CCE émettent à l'unanimité un avis négatif sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de GRDF pour l'année 2016.