



CSE-Central GRDF du 24 juin 2020

3_2 Déclaration sur le bilan ALTERNANCE 2019 et PERSPECTIVES 2020

Suite à l'analyse des dossiers sur le Bilan Alternance 2019 et les perspectives 2020, nous constatons que l'obligation légale est remplie, mais que le nombre et le pourcentage d'alternants diminuent d'année en année, et s'avèrent inférieurs aux objectifs, la direction mettant en avant des problèmes de "sourcing". Les élus CGT s'interrogent sur la volonté réelle et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. C'est pourquoi nous sommes surpris de l'objectif affiché par GRDF d'un taux de 7 % d'alternants pour 2020, qui représenterait plus de 160 alternants supplémentaires, alors qu'il est dit dans votre dossier que l'objectif est de maintenir le taux de 5.5 % tout en tendant vers un taux de 7 % en 2020. Nous comprenons alors bien que nous resterons à 5.5 %, quel que soit l'affichage qui est fait de l'objectif de l'entreprise. Nous pouvons légitimement nous poser la question de la contribution de GRDF à l'atteinte du taux de 10 % fixé par le groupe Engie.

Nous constatons que le nombre d'alternants dans les fonctions support augmente considérablement fin 2019 alors que celui des familles techniques diminue sensiblement. Les membres CGT s'interrogent sur le parallèle entre cette augmentation des alternants dans les fonctions support et la baisse des statutaires dans ces mêmes fonctions. Nous rappelons que l'alternance n'a pas vocation à remplacer un emploi pérenne.

L'importance des alternants au sein des fonctions support, alors que l'entreprise a décidé de ne pas recruter dans ces mêmes fonctions, est certainement à mettre en lien avec le recul du nombre d'alternants embauchés en statutaires. Il se traduit de fait par un recul du taux de transformation en CDI qui passe de 35 % à 26 % de la promotion sortante (49 % si l'on exclut les poursuites d'études et les ruptures de contrat). Parallèlement la part d'alternants dans les embauches de statutaires est en retrait, passant de 33 % à 26 %.

Cette part des alternants sortants recrutés en CDI est en recul, qu'il s'agisse des métiers cœur avec un taux de transformation en CDI de 36% ou des métiers techniques avec un taux de 39%.

Or, il s'avère que cela est encore très éloigné de l'objectif mentionné dans l'accord égalité professionnelle : "pour la filière technique, 70 % de transformation des contrats d'alternance en CDI", pour les femmes comme pour les hommes.

À ce sujet, les élus CGT maintiennent leur étonnement de voir l'acheminement considéré comme un métier technique et non comme un métier cœur.

Et même si nous avons tendance à nous réjouir de la croissance de la part des femmes dans les alternants fin 2019 (37.5 %), nous constatons cependant que cette évolution n'est due qu'à la baisse du nombre d'alternants hommes alors que le nombre d'alternants femmes reste stable. De plus, la part des femmes dans les transformations de contrat en alternance est, à 26 %, inférieure à la part des

femmes dans l'effectif et le taux de transformation de ces contrats d'alternance en CDI bien inférieur pour les femmes à celui des hommes. On est donc loin de l'objectif de l'accord égalité professionnelle.

Sur ce point, dans le relevé de position de la commission Emploi Formation du 15 juin 2020 des éléments de réponse apparaissent sans qu'ils aient été fournis en plénière de la commission. L'interpolation rédigée par le président évoque que "l'objectif n'est pas atteint en 2019".

Les principales raisons évoquées sur la non-embauche de ces femmes sont :

- Non-acquisition des compétences nécessaires malgré la formation, pour certaines ;
- Problème d'assiduité pendant la formation ;
- Posture de "savoir-être".

Pour les élus CGT, il est inacceptable que la direction de GRDF tienne de tels propos. Ces problématiques ne sont pas de l'apanage des femmes et relèvent de l'argumentaire fallacieux.

Quant à l'argument concernant la "non acquisition" des compétences aussi bien pour les hommes que pour les femmes, comment l'entreprise s'assure de la bonne transmission et de la compréhension des connaissances et du développement des compétences ?

La problématique de l'assiduité pendant la formation mériterait des explications de votre part immédiatement après la lecture de notre déclaration.

De manière identique, vous devez éclaircir la notion de "posture de savoir-être". Car la définition de Pôle Emploi est que le savoir-être professionnel représente un ensemble de manières d'agir et de capacités relationnelles utiles pour interagir dans le contexte professionnel. Est-ce bien votre argument pour justifier un taux de transformation en embauches plus faible pour les femmes ? Quelle est votre définition propre de posture de savoir-être ? Quels critères qualitatifs et quantitatifs, servant de mesures de savoir-être, vous permettent d'évaluer ces alternantes ? Et sommes-nous assurés que ces critères soient bien objectifs ?

Les membres CGT sont surpris de constater que les alternances de niveaux I et II augmentent chaque année et font désormais jeu égal avec les niveaux IV qui sont eux en nette décroissance. Cela nous semble refléter l'évolution d'une entreprise qui modifie son corps social et qui s'oriente de plus en plus vers un rôle de donneur d'ordre et d'externalisation de certaines activités ce que la CGT regrette. Nous ne pouvons que déplorer une perte des savoir-faire cœur de métier au sein de GRDF qui est pourtant un fleuron de l'industrie énergétique française.

Aussi, nous demandons à avoir la communication du taux de transformation par niveau de diplôme et par genre. Ce qui est mentionné dans le relevé de position n'est pas un taux de transformation par niveau (nombre d'alternants embauchés / nombre d'alternants sortants), mais une simple répartition.

Nous constatons que certaines régions ont structurellement un taux d'alternants bien plus faible que d'autres : nous vous remercions de nous présenter vos analyses sur ce sujet et de mettre en lumière les bonnes pratiques de celles qui, année après année, tirent la moyenne de l'entreprise à la hausse, afin que les autres puissent s'en inspirer.

Nous ne pouvons que nous féliciter de l'excellent taux de réussite de nos alternants aux examens, femmes ou hommes, qui met en évidence la qualité de ce que nous apportons à nos alternants, comme

quoi quand la direction décide de mettre des moyens, elle arrive à obtenir des résultats probants. Toutefois les élus CGT s'interrogent sur la raison pour laquelle on dénombre 78 alternants dont on ne connaît pas la réussite à l'examen, ce qui semble dénoter un manque de suivi de nos alternants de la part des Ressources Humaines.

Enfin, nous ne pouvons que déplorer, comme chaque année, les résultats de la politique menée en matière de handicap : avec 11 alternants en situation de handicap présents dans l'entreprise fin 2019, soit un taux de 1.8 % rapporté au nombre d'alternants, alors que l'objectif de l'accord handicap était de 20 alternants recrutés en 2019 et de 18 en 2020, nous sommes donc très loin des objectifs de l'accord handicap. Là aussi nous nous interrogeons sur les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs de cet accord.

Bien qu'une Commission Emploi-Formation se soit tenue le 15 juin 2020, vous comprendrez que pour les élus CGT, vous nous devez maintenant des réponses en séance.

À Paris,

Le 24 juin 2020