



CCE GRDF du 17 octobre 2019

BILAN SOCIAL

Malgré une hausse en 2017, les effectifs statutaires s'établissent en très léger recul fin 2018, à 11 475 Parts Gaz (soit -16/2017) alors que le Plan Emploi présenté au CCE en 2018 prévoyait, pour sa part, une hausse des effectifs de 1 % sur 2018. Les effectifs se situent également toujours en deçà de la trajectoire de l'ATRD 5 qui tablait sur 11 513 Equivalents Temps Plein en 2018 !

Rappelons que l'écart entre les projections de l'ATRD 5 et le réel est systématiquement en défaveur de l'emploi au sein de GRDF ces dernières années : 172 PG de moins au réel par rapport aux prévisions en 2016, 150 PG de moins en 2017 et 38 PG de moins en 2018. Pendant ce temps, l'activité ne faiblit pas et nous devons y faire face sans avoir les moyens adéquats, ce qui dégrade nos conditions de travail comme le montre la nette détérioration :

- du taux d'absentéisme dans l'entreprise qui, pour la première fois, dépasse les 5 % quand les entreprises industrielles françaises sont en moyenne en 2018 à 4.3 %...
- des indicateurs d'accidentologie avec un nombre d'accidents de travail et de trajet en très forte hausse sur les deux dernières années et un nombre de jours d'arrêt par accident qui augmente.

Nous ne pouvons-nous empêcher de faire le lien avec les réorganisations successives qui ont été menées dans l'entreprise et avec la pression croissante que subissent les salariés. **L'évolution de ces indicateurs apparaît paradoxale au moment où l'entreprise met en avant les bons résultats de l'enquête interne « C'est à vous »... !**

Et comme par hasard, alors que la concertation sur le prochain tarif est en cours, les effectifs augmentent au premier semestre 2019 et se stabilisent tout juste au-dessus des prévisions de l'ATRD5 à 11 521 PG contre 11 466 selon les prévisions. Pensez-vous réellement que la CRE n'y verra que du feu ?

Nous sommes d'ailleurs à ce sujet très inquiets sur les perspectives pour l'emploi au sein de GRDF. Entre 2018 et 2021, un retrait des effectifs de plus de 200 parts gaz, soit -1.8 %, est prévu selon le dernier Plan Emploi, qui porterait principalement sur l'exploitation-maintenance et les supports. Un recul de même ampleur est également anticipé sur les deux années suivantes, principalement centré sur les supports.

Or nous avons démontré dans les derniers mois qu'un effort bien plus conséquent était demandé comme en témoigne le fameux document intitulé « FDR 2020 – 2023 » que l'entreprise s'est bien gardée de nous communiquer. De plus, les prévisions du dernier Plan Emploi ne tiennent compte ni de la PPE ni de l'ATRD6 !!!

Comment alors interpréter dans ce contexte ce qui figure dans le document de consultation du 1^{er} octobre 2019 de la CRE relative au prochain tarif qui indique en page 30 : *"La CRE envisage, en lien avec ces orientations, de retenir un volume total de 6 TWH de biométhane injecté à horizon 2020 [...] Pour GRDF, cet ajustement revient à retenir 4 TWH de biométhane injecté à horizon 2023 à comparer à 8 TWH dans sa demande"* (NB : le projet d'entreprise évoque pour sa part 12 TWH à horizon 2023). *"Charges de personnel : La trajectoire de l'auditeur est inférieure d'environ 13 M€ par an en moyenne à celle de GRDF [...]. Cet ajustement résulte, pour 5.6 M€ par an en moyenne, de l'ajustement de la trajectoire d'ETP biométhane"*.

A ce sujet, signalons que l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) signé par l'ensemble des organisations syndicales n'est pas respecté puisque plusieurs Comités d'Etablissement n'ont pas eu de communication sur la GPEC régionale.

La négociation d'accords en vue de leur signature ne constitue-t-elle en fait qu'une opération de communication ? C'est alors que la question des arbitrages à venir au vu des récentes évolutions va se poser, notamment pour les régions en pointe sur le biométhane, qui bénéficiaient de perspectives d'emploi favorables contrairement aux autres régions.

Dans ce contexte, la baisse drastique des recrutements externes ne peut que nous inquiéter, ceux-ci s'élevant à 411 en 2018 contre plus de 600 les années précédentes et impactant notre politique en matière d'alternance : moins d'embauches à terme signifie moins d'alternants recrutés. Alors que ENGIE, notre groupe d'appartenance, communique haut et fort sur un objectif de 10 % d'alternants dans le groupe à horizon 3 ans, la direction de GRDF a déjà prévenu qu'elle ne s'inscrivait pas dans ces objectifs compte tenu de la baisse des recrutements à venir.

A moins que l'objectif de l'entreprise ne soit de délaissier le faire au profit du faire-faire ? C'est ce qui semble se dessiner au regard de l'évolution de la structure de qualification, qui présente une part de cadres dans l'entreprise de plus en plus importante soit, 21 % de l'effectif aujourd'hui contre 15 % en 2011, au détriment des autres collèges ! Ce à quoi s'ajoute la tendance en matière d'alternance vers des diplômes de plus en plus élevés, près d'un quart des alternants présents dans l'entreprise poursuivant des études de niveau supérieur ou égal au BAC + 3 en 2018 alors que les niveaux BAC et moins ne représentent plus que 32 % des alternants en place contre 40 % en 2014.

Des progrès sont pour autant constatés sur le plan de l'égalité professionnelle : certains objectifs de l'accord sont satisfaits avec, en premier lieu, le taux de femmes statutaires dans l'entreprise qui atteint désormais 26.5 %, en progression de plus de quatre points depuis 2011. Nos cadres dirigeants sont cependant les plus mauvais élèves en la matière puisqu'ils ne comptent que 17 % de femmes ! C'est d'ailleurs pour partie de ce fait que nous n'avons pas atteint les 75 points requis par le nouvel index égalité femmes-hommes en obtenant un zéro pointé sur l'indicateur relatif à la part des femmes dans les 10 premières rémunérations ! Cette note est-elle vraiment digne d'une entreprise comme la nôtre ?

La poursuite de la hausse du taux de féminisation de l'entreprise, notamment dans les métiers techniques où il est encore très faible, constitue un enjeu pour les années à venir. Or, cela pose question lorsque l'on voit que les transformations de contrats d'alternance sont de plus en plus défavorables aux femmes : 32 % des transformations de contrats d'alternance concernaient des femmes en 2015, mais ce taux décroît d'année en année pour chuter à 24 % en 2018, c'est-à-dire moins que la part des femmes dans l'effectif actuel.

Et que dire du taux de travailleurs handicapés dans l'entreprise ? La CGT n'a pas signé l'accord sur ce point et bien lui en a pris, puisque les objectifs de cet accord sont largement foulés aux pieds : Si un objectif de taux d'emploi direct de 5 % à horizon 2020 y figure, nous n'en sommes en 2018 à seulement 3.8 %, sans véritable évolution positive depuis la signature de l'accord. Ce même accord prévoyait 20 recrutements par an de salariés handicapés et 12 recrutements par an d'alternants en situation de handicap, or, en 2018, nous atteignons péniblement 9 recrutements de statutaires et 7 d'alternants en situation de handicap. Au vu de ce piètre résultat, nous n'avons aucun regret de ne pas avoir signé cet accord qui permet à l'entreprise, par ses signataires, de se dédouaner de ses obligations en la matière...

La politique de formation constitue un autre sujet de vigilance : après la hausse des investissements formation en 2017, en lien avec la mise en œuvre des projets EOAI et GAZPAR, les indicateurs de formation sont en retrait en 2018 et le plan prévisionnel 2019 anticipe un nouveau recul. Trois salariés sur quatre ont bénéficié d'au moins une formation en 2018 et la moyenne des heures de formation par salarié formé s'élève à 54 heures, soit près de 8 jours. Derrière ce résultat plutôt satisfaisant se cachent pourtant de profondes inégalités, notamment en défaveur des publics dits

prioritaires ; les femmes, les travailleurs handicapés, les salariés de plus de 45 ans et les salariés dont la formation initiale est de niveau CAP ou moins qui, tous, ont moins accès à la formation que la moyenne de l'entreprise. Heureusement que ces salariés sont « prioritaires » car sinon, on pourrait se poser la question de la formation dont ils bénéficieraient... !

Dernier point et non des moindres, l'évolution des rémunérations au sein de l'entreprise. La masse salariale est en hausse de 8 % en 2018 mais cela ne veut pas dire que les salariés ont vu leurs rémunérations évoluer d'autant... Il s'agit en fait de la résultante d'une combinaison de facteurs et notamment :

- L'évolution de la structure de l'entreprise avec une augmentation continue de la part des cadres, mieux payés
- Les mesures salariales globales pour 2018 qui s'élèvent à 2.2 % soit : (0.2 % pour le SNB, pour TOUS), (0.6 % pour l'ancienneté, 0.8 % pour les avancements et 0.6 % pour les promotions, pour quelques-uns !), auxquelles s'ajoute la compensation de la hausse de la CSG pour 1 % en deux temps (mais qui n'a pas d'impact sur le salaire net)
- La hausse des rémunérations variables et complémentaires, en lien pour partie avec l'accompagnement du projet EOAI

En moyenne, le salaire fixe a augmenté de 3.4 % en 2018 dont 0.75 % pour compenser la hausse de la CSG, ce qui n'a donc pas d'effet sur le salaire net. **Notons à ce sujet que les changements de collège se sont écroulés en 2018 avec 108 passages Exécutions - Maîtrises et 51 passages Maîtrises - Cadres, soit le nombre et le taux le plus faible de ces 5 dernières années (plus de 200 les années précédentes). Les changements de GF auront, au total concerné moins de 15 % des salariés, taux également en baisse par rapport à 2017.**

En revanche, les rémunérations complémentaires (sujétions de service, heures supplémentaires, astreintes) ont fortement augmenté notamment du fait des mesures liées au projet EOAI. Elles représentent en moyenne 25 % du salaire fixe d'un salarié du collège exécution, soit 3 points de plus qu'en 2017, ce taux atteignant 28 % pour les GF 4 et GF 5. **Dans un contexte où l'entreprise promeut la mobilité au travers du « projet Je Bouge », il serait de bon aloi de revaloriser le salaire fixe des agents pour minimiser le poids de ces rémunérations complémentaires qui constituent un réel obstacle à la mobilité.**

Que dire pour finir de l'évolution des 10 premières rémunérations qui augmentent pour leur part de 11 % en un an et de 13 % à périmètre constant... !? La direction nous a indiqué qu'il ne s'agissait pas là de l'effet de l'augmentation du salaire fixe de ces 10 chanceux (+ 0.6 %), ni de celle de leur bonus annuel (+ 4.5 % quand même) mais que cela était **dû à la croissance des bonus différés (+ 250 %) !!!** Ces bonus sont liés en 2018 aux bons résultats de l'exercice 2012 et versés avec un décalage de 6 ans aux hauts potentiels toujours présents dans le groupe, afin de fidéliser les cadres dirigeants et les « talents ». Nous avons découvert à cette occasion que 500 personnes en bénéficiaient dans l'entreprise soit plus de 4 % des salariés ! Pour les 96 % restants en revanche, pas besoin de les fidéliser... !!!

Pour toutes ces raisons, si nous avions siégé, les élus CGT auraient donné un avis défavorable sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2018 à GRDF.