

4. Déclaration CGT sur la politique sociale

Monsieur le Président,

Après une baisse en 2018, les effectifs statutaires augmentent de 1.3 % et 148 PG en 2019, tandis que la population non statutaire poursuit sa tendance baissière amorcée depuis 2016. Contrairement à ce que tente de mettre en évidence la direction les effectifs n'ont pas augmenté mais sont en grande partie le reflet des réorganisations suite à PER 2019 et des ré internalisations (USR).

Nous constatons que le collège Exécution poursuit son recul ce qui va engendrer, à terme, une perte de compétences à l'interne au profit d'une politique du "faire-faire". Cette orientation mettra en difficulté les services pour maintenir un haut niveau de professionnalisme des agents reconnu auprès des autorités concédantes. Cette perte d'activité réalisée en interne ne pourrait-elle pas nous conduire à perdre notre légitimité de distributeur au profit d'autres sociétés prestataires ? À moins que l'objectif de l'entreprise ne soit de délaissier le faire au profit du faire-faire ?

C'est ce qui semble aussi 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, au détriment des autres collègues !

Ce à quoi s'ajoute la tendance en matière d'alternance vers des diplômes de plus en plus élevés, plus d'un quart des alternants présents dans l'entreprise poursuit des études de niveau supérieur ou égal au BAC + 3 en 2019 alors que les niveaux BAC et moins ne représentent plus que 30 % des alternants en place contre 40 % en 2014.

Quelle est la réelle volonté de GRDF face à ces constats ?

Cependant nous constatons une augmentation des effectifs au premier semestre 2019, qui s'est stabilisée tout juste au-dessus des prévisions de l'ATRD5, et la négociation passée de l'ATRD6 ne doit pas y être étrangère...

La tendance s'annonce à la baisse dans le futur.

Concernant le nombre d'heures d'absence maladie qui recule de 1.9 % soit de près de 20 000 heures en 2019, l'évolution est moindre (-0.8 %) lorsque l'on analyse uniquement les maladies hors longues maladies, avec les mêmes tendances par collège. Cependant, pour le personnel « maîtrise », le nombre d'heures d'absence augmente si l'on raisonne hors longue maladie (+4.5 %).

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 approche 28 %, en progression de plus de cinq points depuis 2011. Bien que GRDF comptait en 2019 trois femmes de plus chez les cadres dirigeants cette évolution ne se traduit pas dans les faits quant à leur place dans les 10 plus fortes rémunérations de l'entreprise !

Cette année les 75 points requis par le nouvel index égalité femmes-hommes ont été atteints grâce à la reconnaissance que porte la CGT depuis la création de la filiale concernant les femmes ayant été en congés maternité, discriminées jusqu'à ce jour.

Dans les métiers cœur, les femmes représentent ¼ des embauches après alternance quand elles représentent 34 % des entrées d'alternants dans ces mêmes métiers. Rappelons que 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, la transformation de contrats d'alternance des femmes ne traduit pas cet objectif.

Situations des travailleurs handicapés dans l'entreprise : La CGT n'a pas signé cet accord et bien lui en a pris. Aucun des objectifs n'est atteint. Alternants, recrutements, formation, changement de GF ou de collègue, ces agents sont systématiquement les derniers servis. Doit-on en déduire que GRDF applique une discrimination vis à vis des agents concernés par le handicap ?

Si un objectif de taux d'emploi direct de 5 % à horizon 2020 y figure, nous n'en sommes en 2019 qu'à seulement 3.6 %, sans véritable évolution positive depuis la signature de l'accord. Ce même accord prévoyait 20 recrutements en 2019 de salariés en situation de handicap, or, nous atteignons péniblement le recrutement de 11 d'alternants en situation de handicap. Au vu de ces piètres résultats, 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... Au vu de la politique actuelle, nous comprenons que les agents concernés par une situation de handicap hésitent parfois à se faire reconnaître "Travailleurs Handicapés" quand nous voyons la prise en compte du handicap à GRDF !!

Nous regrettons également que GRDF fasse appel prioritairement aux salariés du secteur protégé et ne privilégie pas des embauches statutaires.

La politique de formation :

Des difficultés d'analyse sont apparues au regard des éléments transmis

En effet des différences apparaissent rendant les comparaisons difficiles :

- Le bilan 2019 englobe pour la 1 ère fois dans ses dispositifs les contrats d'apprentissage pour 257 stagiaires et 102 262 heures ce qui majore les indicateurs de formation 2019 et fausse l'analyse et les comparaisons avec les exercices précédents.
- De même, les modalités de valorisation des rémunérations ont changé du fait de la mise en place de We Learn Gaz, ce qui induit une hausse importante des budgets consacrés à la formation en 2019. Une juste analyse aurait nécessité de retraiter les budgets formation de ces évolutions.
- La refonte parallèle des domaines de professionnalisation et des familles professionnelles en 2019 avec We Learn Gaz ne permet pas non plus de réaliser des rapprochements par domaine/sous domaine avec les années précédentes.
- Parallèlement, le Plan de Formation" libellé Plan de Développement des compétences depuis 2019" qui correspond aux indicateurs prévisionnels/budgétés de formation, recense pour la 1ère fois en 2019 l'ensemble des dispositifs afférents (plan, Congé Individuel de Formation CIF, Contrats de professionnalisation, Compte Personnel de Formation CPF, Congé de Bilan de Compétences CBC, etc.) alors que les plans prévisionnels de formation antérieurs ne concernaient que le dispositif Plan, ce qui induit encore une fois des difficultés de recoupements historiques.

De plus, le bilan de formation ne correspond pas exactement à ce qui avait été défini en groupe de travail en 2018 et 2019 qui réunissait, outre la chef de projet WLG, des responsables de la DRHT en charge de la formation et des membres de la Commission Centrale Emploi Formation.

Un des objectifs était de définir les attentes des représentants du personnel en matière de documents de présentation du prévisionnel et du bilan de formation, afin de paramétrer le nouvel outil en conséquence.

Le bilan de formation 2019 est le premier issu de l'outil We Learn Gaz.

Si certaines demandes actées lors de ces réunions ont bien été prises en compte, d'autres n'y figurent pas.

C'est le cas notamment :

- Du rappel des chiffres du prévisionnel pour tous les indicateurs et de la comparaison prévisionnel / réalisé
- Des éléments distinguant pour tous les indicateurs le nombre de salariés formés, le nombre de stagiaires et le nombre d'heures de formation par dispositif et regroupement de domaine
- Des éléments sur l'absentéisme (sessions prévues où l'agent ne vient pas, sessions annulées) par type de formation, collègue et genre nombre de formations, nombre d'heures, coût correspondant et analyse de la direction sur ces données, cette analyse pouvant être faite à minima sur le catalogue Energy formation (Vigie EF)
- De la reconnaissance octroyée à l'issue des formations qualifiantes, certifiantes ou d'accompagnement de changement de collègue ou de mobilités professionnelles et géographiques nombre de NR, GF ou ADP
- Du nombre de salariés non formés par tranche d'âge sur l'année et sur les 3 dernières années, avec détail pour les publics prioritaires et analyse
- Du nombre de formations assurées par les Mercuriens avec la nature des formations (types de sessions), nombre de stagiaires et d'heures
- Du nombre d'entretiens professionnels par genre et collègue, nombre d'entretiens signés par rapport au nombre d'entretiens réalisés
- Du nombre de formations réalisées et nombre d'heures émanant des demandes formulées par les salariés lors des entretiens professionnels en comparaison aux prévisions

Nous demandons que les prochains bilans tiennent compte de ces éléments.

Les dépenses de formation engagées par l'entreprise au titre de l'année 2019 apparaissent en nette hausse (+9 M€ et +31.6 %). Cependant cette évolution n'est due qu'au triplement des rémunérations des stagiaires et des animateurs, conséquence d'un changement dans la méthode de valorisation utilisée.

Les autres lignes de coûts sont toutes en net recul. Le nombre de stagiaires se replie de 6 %, un repli constaté chez les ouvriers et les agents de maîtrise, mais auquel échappe le collègue cadre, qui affiche quant à lui près de 400 stagiaires de plus qu'en 2018.

Le collègue exécution est le plus touché par la diminution du nombre de stagiaires entre 2018 et 2019. Les agents de maîtrise perdent sur cette même période 306 stagiaires, soit 3 %. A contrario, la hausse est de 14 % chez les cadres.

Les taux d'accès à la formation augmentent pour l'ensemble des tranches d'âge en 2019, en lien avec la croissance du nombre de salariés formés, les plus jeunes étant les plus formés. Le taux d'accès des 55 ans et plus est en hausse, mais ce sont toujours ceux qui accèdent le moins aisément à la formation (à peine plus d'un sur deux) ...

De même, on constate une nette amélioration du taux d'accès à la formation des salariés prioritaires en 2019, sauf pour les salariés âgés de 45 ans et plus...Pourtant cette tranche d'âge représente 36.1% des effectifs statutaires.

Dans l'accord GRDF relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle et dans les accords astreinte il est prévu pour les agents de plus de 45 ans un entretien individuel dit de jalonnement de carrière, au cours duquel le salarié est informé notamment de ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. Il peut lui être proposé lors de cet entretien, des formations participant au développement de ses compétences. L'entretien sera renouvelé à minima tous les 5 ans.

Cet entretien pourra permettre d'accéder à des formations une évolution possible et/ou changement de métier.

Ces entretiens sont-ils réalisés car au vu du déficit de formation pour ces catégories on pourrait en douter ?

Les avez-vous réalisés et si oui combien sur les 4194 agents concernés ?

Au vu du développement du e-learning, comment se fera la prise en compte des formations effectuées en E-learning dans la reconnaissance des agents aussi bien en termes de compétences que d'évolution de carrière ?

Seront-elles retranscrites sur la C01 des agents ?

Intérim et prestataires extérieurs

Nous demandons à l'avenir des indicateurs plus pertinents et plus détaillés que ceux qui nous sont fournis jusqu'alors.

Sur la seule base de ces indicateurs incomplets et très globaux, pourquoi autant de recours à du personnel extérieur plutôt que de faire réapparaître les postes, la direction semble préférer externaliser ou sous-traiter. Après un recul de près d'un tiers en 2018 (1 034 salariés), le recours au personnel externe connaît une reprise (+19 %) en 2019 (à 1 230 salariés), tant chez les hommes (830 en 2019 vs 701 en 2018) que chez les femmes (400 vs 333) ...

Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure s'accroît de 19 % entre 2018 et 2019, ce qui équivaut en valeur à 196 salariés supplémentaires. Ils représentent désormais 10.6 % des effectifs statutaires, soit 1.6 pt de plus qu'en 2018 mais 3 pts de moins qu'en 2017.

Dernier point et non des moindres, l'évolution des rémunérations au sein de l'entreprise. La masse salariale est en hausse de 1 % en 2019 sous l'effet d'une combinaison de facteurs et notamment de :

- L'évolution de la structure de qualification de l'entreprise avec une augmentation continue de la part des cadres, mieux payés

Pour rappel l'évolution du SNB reste en berne depuis des années et plafonne à 0,3 % en 2019 alors que nous constatons que les attributions de GF et de NR vont en proportion davantage aux cadres qu'aux autres collègues.

En revanche, les rémunérations complémentaires (sujétions de service, heures supplémentaires, astreintes) ont fortement augmenté et représentent en moyenne 27 % du salaire fixe d'un salarié du collège exécution, soit 5 points de plus qu'en 2017, ce taux atteignant 30 % 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.

Lors du dernier CSE-C, vous nous indiquiez votre volonté de rendre attractif les métiers de l'ingénierie. Le débat a mis en évidence un décalage entre leur rémunération et leur compétence. Les nombreuses démissions de chargés d'affaires en témoignent. Quelles mesures financières comptez-vous mettre en place pour rendre ce métier attractif et fidéliser cette population qui doit faire preuve d'une expérience importante dans la durée ? La CGT vous demande la tenue d'un REX prochainement du dossier Pilotage de L'Ingénierie, et en particulier de son lot RH.

Nous constatons également une faible utilisation du GF 7 dans la plage H permettant de reconnaître le professionnalisme, l'expérience et/ou expertise des agents dans leurs métiers respectifs. Il en est de même du GF 11 dans la plage F. Pourquoi ?

Des agents se voient attribuer la plage E sans changement de GF mais le passage en GF 12 est beaucoup plus difficile.

Que dire pour finir de l'évolution des 10 premières rémunérations qui augmentent pour leur part de près de 6 % en un an. Les dix rémunérations les plus élevées connaissent un montant total – et de fait

une rémunération moyenne individuelle – record en 2019, à 29.3 k€ par mois. Rappelons qu’une seule femme figure parmi ces dix rémunérations.

Bonus différés : Vu le peu de bénéficiaires au regard des 11 600 statutaires de l’entreprise, merci de nous indiquer ses conditions d’obtention ainsi que les références des formulaires à compléter pour pouvoir être les “heureux bénéficiaires” de ces bonus.

En tout état de cause il existe une certaine opacité quant aux critères retenus pour le calcul des salaires et des primes des dirigeants de GRDF.

Enfin, nous vous demandons de nous indiquer la base juridique sur laquelle vous vous appuyez pour ne fournir aucune information sur les rémunérations des cadres supérieurs et dirigeants, ni dans le bilan social, ni dans le rapport sur les rémunérations, cadres qui sont au nombre de 113 fin 2019. À défaut de nous fournir l’article du Code du travail sur lequel vous vous fondez, nous vous demandons de bien vouloir faire évoluer les données du bilan social et du rapport sur les rémunérations afin d’intégrer ces salariés dans les données présentées dès l’année prochaine.

À Paris,
Le 22 octobre 2020