



CSE-Central GRDF du 25 novembre 2020

2_c. Avis CGT sur le bilan social

Vous consultez ce jour les Élus du Personnel du Comité Social et Économique Central de GRDF sur la politique sociale de GRDF et les différents dossiers inhérents présentés le 24 juin 2020 : Bilan alternance 2019 et perspectives 2020, Bilan formation 2019 ; et présentés le 22 octobre 2020 : Rapport de Situation Comparée égalité professionnelle 2019, RSC handicap 2019, Bilan social 2019, Rapport des rémunérations 2019 et Bilan logement 2019.

Du côté effectif, après un léger recul en 2018, les effectifs statutaires en part gaz en 2019 augmentent de 1,3% ce qui représente +148 agents explicables notamment par la ré internalisation et réorganisation d'activités telles que la gestion du parc automobile ou encore le grèvement de la DSI.

Alors que dans le même temps les effectifs non statutaires y compris les alternants en part gaz reculent de -6,71% provenant majoritairement d'une baisse de -41 contrats de professionnalisation.

En termes de collègues, celui de l'Exécution poursuit son recul à 0,9% notamment dans les domaines cœur de métiers de l'entreprise GRDF, c'est-à-dire l'exploitation - maintenance et l'intervention - planification. En 3 ans, leur part à baisser pour représenter moins d'un tiers des effectifs ! Les collègues maîtrise et cadre sont quant à eux en hausse avec + 84 agents en maîtrise et +100 en cadre, cette hausse particulièrement significative sur la population cadre permet à ce collègue d'avoisiner les 22% à fin 2019 de la population globale statutaire. Côté répartition par plage, les plages H, G et F centralisent près de ¾ des effectifs, cela était même bien supérieur auparavant. Les plages C et D concentrent quant à elles les hausses d'effectifs les plus importantes.

Les agents statutaires se regroupent à pratiquement 10% dans la tranche d'âge 56 ans et plus, à plus de 60% dans les tranches d'âge 25-45 ans et enfin à un peu plus de 3% dans la tranche des - de 25 ans, cette dernière principalement affectée par la baisse dans le collègue exécution. Sur cette question d'âge, les métiers ne sont pas logés à la même enseigne : en effet, les agents du domaine intervention et planification regroupe la population la plus jeune de l'entreprise alors qu'à contrario, avec plus de 46 ans de moyenne, les salariés du domaine Support et celui des Territoires et Concessions devront faire face très rapidement à une vague importante de départ en retraite.

Après un tournant à la baisse sur la politique d'embauches en 2018 (+650 embauchés en 2016, +611 en 2017 et +432 en 2018), un regain d'embauches est observé avec +479 nouveaux embauchés portés majoritairement par les collègues maîtrise et cadre.

Quant aux départs d'agents statutaires tous motifs confondus, après des départs massifs observés jusqu'en 2017, avec notamment un pic de 663 agents partis en retraite en 2016, l'année 2019 reprend la même trajectoire que 2018 à 439 départs tous confondus.

D'ailleurs, de façon générale, selon les estimations de l'entreprise, 300 à 400 agents réunissent les conditions pour un départ en retraite, mais restent à leur poste.

En 2019, la promotion interne semble reboucler avec 2017. Le changement de collègue repart à la hausse en 2019 avec 224 changements après une année en berne en 2018 avec 159 dont 152 passages du collègue exécution à maîtrise et 72 passages du collègue maîtrise à cadres. Les changements de plage suivent également la même logique avec 599 changements contre 376 en 2018.

Côté rémunération, la masse salariale totale des agents statutaires progresse légèrement en 2019 de +1% portée par le collège cadre avec +2,8% alors que le collège maîtrise est à +0,9% et le collège exécution à -1,2%. Plus de la moitié des effectifs de l'entreprise concentrent les tranches de rémunération entre 30 et 50k€. Le salaire fixe annuel moyen a quant à lui progressé de +2,8%. Tout cela est notamment corrélé par l'évolution du nombre de salariés dans le collège cadre. Les 10 rémunérations les plus élevées connaissent un montant total record en 2019, du fait de la forte augmentation des bonus différés, à 3 512 839 millions d'euros.

Concernant l'alternance, GRDF est restée à 5.5 % du taux d'alternance dans l'Entreprise en 2020, taux bien inférieur à celui fixé par ENGIE qui est de 10%.

On constate que le nombre d'alternants dans les fonctions support augmente considérablement fin 2019 alors que celui des familles techniques diminue sensiblement.

GRDF est très éloignée 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 avec un taux de 36% réalisé, son objectif n'est donc pas atteint.

La CGT a pu 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.

Nous avons également constaté que certaines régions ont structurellement un taux d'alternants bien plus faible que d'autres, une harmonisation concernant les alternants dans l'Entreprise est nécessaire au périmètre des régions.

Concernant la formation, malgré des chiffres qui pourraient sembler être à la hausse, nous déplorons une baisse significative de l'effort sur la formation à la suite de l'intégration des alternants et au changement de méthode de valorisation des rémunérations des stagiaires et animateurs.

Même si nous constatons une légère amélioration de l'écart entre les hommes et les femmes du collège exécution, les plus de 45 ans, les travailleurs en situation de handicap et les diplômés niveau V ou inférieur, celui-ci reste toujours préoccupant. Alors que ces populations sont censées être prioritaires !

Nous vous rappelons aussi qu'un agent doit réaliser une formation non obligatoire à minima tous les 6 ans, sous peine de devoir alimenter 3000€ sur son CPF.

Nous vous rappelons notre demande sur la réalisation d'une enquête qualitative sur la formation en distanciel, ainsi qu'un focus sur les métiers de techniciens gaz, des chargés d'affaires, des développeurs et de tous les managers de niveau.

En 2019, l'index égalité à GRDF atteint un score de 88, en progression par rapport à 2018, mais uniquement liée à l'évolution de l'indicateur sur la neutralité des congés maternité et d'adoption où l'entreprise a eu les 15 points en 2019 contre 0 en 2018.

Alors que le personnel masculin diminue de -59 agents, a contrario la part des femmes dans l'effectif total augmente avec +159 agents. Le taux de féminisation est à hauteur de 28%, malgré le fait que GRDF soit une entreprise dite “masculine”. Cela est notamment tiré par certains domaines de métiers tels que l'acheminement, le développement et les supports (dues essentiellement aux réorganisations opérées comme celle de l'USR). Toutefois, ce taux reste très faible dans les métiers techniques avec un taux de 12,6%.

La représentativité dans chaque collège est également en progression et notamment celle du collège cadre avec 33,7% de l'effectif féminin. Pourtant, bien que les femmes soient sur représentées dans ce dernier collège, un plafond de verre demeure entre le collège cadre et les fonctions supérieures.

La question de la formation avec les écarts constatés en la matière entre les femmes et les hommes notamment dans les collèges exécution et maîtrise doit être retravaillée en profondeur.

Les écarts de rémunérations mensuelles moyennes, bien qu'en légère diminution, demeurent au sein de l'entreprise peu importe le collègue. Les écarts sur la rémunération principale restent faibles hormis en plage A essentiellement liés à l'ancienneté dans cette plage. Nous pouvons constater également que la rémunération de la performance se maintient entre les femmes et les hommes dès lors qu'ils sont éligibles, mais un écart dans l'éligibilité demeure important dans le collège maîtrise. Les taux d'augmentations individuelles au choix des femmes sont inférieurs de 3 points à celui des hommes dans l'ensemble des collèges.

Les objectifs de l'accord handicap sont encore loin d'être atteints même si le taux de recours aux travailleurs handicapés progresse légèrement. Toutefois, toutes les régions ne jouent pas le jeu, et donc quelques-unes, comme la région Est, sont compensées pour d'autres telles que la région IDF.

Les travailleurs handicapés statutaires se retrouvent quasiment tous dans les collèges exécution avec 178 agents et maîtrise avec 211 agents contre seulement 46 agents dans le collège cadre.

Nous déplorons également, 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.

Concernant le logement, la contribution versée au collecteur Action logement en 2019 est de 2,465 millions d'euros (soit +95k€ par rapport à 2018). Néanmoins cela est corrélé à la croissance de la masse salariale de l'entreprise car l'obligation légale à l'effort de construction est de 0,45% de la masse salariale de l'entreprise. Plus de 70% du budget est consacré à deux dispositifs : l'aide au logement et le prêt d'accession à la propriété. Au total, 357 salariés (-22 vs 2018) ont bénéficié d'une aide, quelle que soit sa nature, ce qui représente 3 % des salariés statutaires de l'entreprise pour un montant de 2,133 millions d'euros. Les aides aux salariés en difficulté, confrontés à des situations imprévisibles venant fragiliser le maintien ou l'accès au logement ont été délivrés à 36 salariés anonymes, représentant un total de plus de 17 k€, soit une hausse de 112% du nombre de demandes par rapport à 2018.

GRDF semble manquer à ces "devoirs" en faisant défaut d'engagement et de travail face aux engagements pris au travers des différents accords sociaux. En effet, les questions notamment autour de la féminisation des métiers techniques, de l'égalité salariale, de la possibilité pour les salariés de conjuguer vie personnelle et vie professionnelle, de l'égalité des chances face à l'accès et au temps accordé à la formation, à la promotion et à la reconnaissance des salariés, et cela en tenant compte des différents types de populations (public prioritaire ou non).

De plus, l'année 2019 poursuit une certaine tendance qui nous semble refléter l'évolution d'une entreprise modifiant son corps social et s'orientant 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 dans les activités cœurs de métier au sein de GRDF, historiquement entreprise pourtant reconnue comme un fleuron de l'industrie énergétique française.

Ces éléments ne peuvent qu'amener la délégation CGT à émettre un avis négatif sur la politique sociale de GRDF.

À Paris,
Le 25 novembre 2020