



Négociations Accord Formation Alternance GRDF Revendications CGT

Préambule et définitions :

- ✧ Préciser dans le préambule que ce n'est pas que le développement des compétences qui est visé mais aussi le maintien du professionnalisme.
- ✧ Inscrire dans le préambule de l'accord que, bien que la loi ait évolué, GRDF s'engage à ce que la formation à distance ne devienne pas la norme.
- ✧ Inscrire que « les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :
 - soit une acquisition des savoirs et savoir-faire avec un organisme de formation interne à GRDF (Energy Formation), un prestataire de formation ou un CFA en présentiel ;
 - soit une acquisition des savoirs et savoir-faire dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ;
 - soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.”

La formation :

La formation professionnelle des salariés

- ✧ Pour chaque salarié au moins 3 formations, hors formations obligatoires, tous les 6 ans. Parmi ces trois formations, une devra être suivie totalement en présentiel et une devra concerner le développement d'une compétence (pas entrée et maintien dans l'emploi, ni formations obligatoires liées à l'emploi). La formation « développement des compétences » et la formation totalement en présentiel pourront être la même.
- ✧ Les premières formations des jeunes embauchés devront se tenir en présentiel et, de préférence, dans les locaux d'Energy Formation.
- ✧ L'inscription aux formations doit se faire en commun entre le manager et l'agent pour éviter de mettre l'agent en difficultés (astreinte, situation personnelle, équilibre vie privée / vie professionnelle, vacances scolaires, ...) et mettre en place un plan d'action pour réduire l'absentéisme en formation.
- ✧ Création d'un observatoire des métiers et des compétences qui se réunit à minima deux fois la première année puis à minima une fois par an les années suivantes et qui serait composé de représentants de la Direction et de chaque OS.
- ✧ Recenser les demandes de formation formulées par les salariés pendant les Entretiens Professionnels mais qui n'ont pas été réalisées. Informer ces derniers par écrit des raisons. Planifier celles qui peuvent encore l'être. Il y a donc nécessité de maintenir un Entretien Professionnel par an.
- ✧ Favoriser et développer les immersions, y compris longues pour les salariés qui ont des projets de reconversion professionnelle.
- ✧ Améliorer l'organisation du suivi régulier du volume et de la qualité de la formation.

Les différents dispositifs de formation

- ✧ Le CPF est la propriété du salarié :
 - L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences et un refus du salarié ne peut être considéré comme une faute ;
 - Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord et à l'initiative du salarié ;
 - Le titulaire du CPF peut mobiliser son CPF pour toute formation réalisée hors temps de travail, y compris pour des formations qui ne sont pas en lien avec son emploi dès lors qu'elles font partie du répertoire ad 'hoc.
 - Le refus de mobilisation de son CPF par un salarié ne peut être considéré comme une faute.

- ✧ Pour les formations dans le cadre d'un CPF, un seul report exceptionnel possible pour raisons de service. La formation doit alors être reprogrammée dans un délai maximum de 6 mois.

- ✧ Promotion du bilan de compétences car peu utilisé.

- ✧ Si la formation ou la reconversion visée est en lien avec l'entreprise, permettre que le rendez-vous avec le Conseil en Evolution Professionnelle se fasse sur le temps de travail.

- ✧ Concernant les Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST), le contenu des formations devra avoir été validé par Energy Formation et le temps de travail des stagiaires devra être revu en conséquence.

- ✧ Le salarié ne doit subir aucune perte financière lorsqu'il part en formation.

L'accompagnement des salariés

- ✧ Mise en place de deux entretiens lors du retour d'un salarié après un arrêt longue durée (maternité, paternité, maladie, création d'entreprise, ...). Le premier dès le retour dans l'entreprise. Le deuxième quelques mois après le retour (3 à 6 mois) pour faire le point sur la compatibilité entre les aspirations du salarié et son nouveau cadre de vie et déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre.

- ✧ Mise en place d'une enveloppe exceptionnelle mobilisable en urgence pour les salariés victimes de violences hors ou sur le lieu de travail si ces derniers souhaitent envisager en urgence une mobilité géographique ou fonctionnelle. Ce dispositif doit être indépendant des dispositifs déjà existant trop longs à mobiliser. Dispositions à affiner avec Médecins du Travail, Assistantes sociales, RH et OS.

- ✧ Mise en place d'un entretien spécifique à 40-45 ans et à 50-55 ans pour définir à 40 ans ce que le salarié envisage pour la deuxième partie de sa carrière et à 50 ans ce qu'il envisage pour la fin de sa carrière.
Prendre en compte les accords astreinte pour l'entretien à plus de 45 ans et le souhait de l'agent d'arrêter ou continuer l'astreinte (prévoir une reconversion le cas échéant).

- ✧ Pour les familles monoparentales ou dans le cas de difficultés d'accès à la formation hors temps de travail, prise en charge par l'entreprise des frais de garde d'enfants pour les formations validées par l'entreprise. Idem si une formation sur le temps de travail impose des frais supplémentaires pour la garde d'enfants.

La qualité de la formation

- ✧ Préciser le rôle, les missions et les moyens d'Energy Formation et des tiers professionnalisants
- ✧ Préciser le rôle des Mercuriens : qui sont-ils, quelles formations reçoivent-ils pour devenir Mercurien ? Quelle durée d'expérience professionnelle est nécessaire ? De quelles reconnaissances et classifications bénéficient-ils (financière, évolution de carrière, ...) ? Liens avec Energy Formation ?
- ✧ A l'issue d'une formation diplômante ou certifiante, mettre en place un indicateur de suivi pour connaître l'effet que cette qualification a eu sur le déroulé de carrière de l'agent.
- ✧ Dans le cadre de l'accompagnement de parcours professionnels au sein d'un collège, des cursus de professionnalisation inscrits au RNCP ou des VAE peuvent être acceptés par GRDF s'ils répondent aux besoins identifiés dans la GPEC mais aussi en respect des accords astreinte.
- ✧ Prévoir un retour en IRP et en Commission Formation des CPF refusés (y compris les motifs)
- ✧ Comme le stipule la Pers 212, prendre en compte les remarques et observations des membres de la CSP pour le plan de formation d'un agent ayant postulé sur un emploi pour lequel il ne possède pas toutes les compétences requises.

L'alternance :

Engagements et ambitions de GRDF en faveur de l'alternance

- ✧ Création d'un site en faveur de l'alternance et de l'emploi qui permettra au public externe de connaître ou découvrir les métiers de GRDF et d'inciter à postuler y compris pour l'alternance. Des choses existent sur grdf.fr mais ne sont pas attractives.
Exemple à suivre : www.concepteursdavenir.fr
- ✧ Développer en région les partenariats avec l'Education Nationale. Objectiver chaque région GRDF sur un nombre d'accueil de stagiaires chaque année (stages de découverte pour collégiens, de stages DIMA, de stages Bac Pro, de stages Post-Bac). Publier des annonces d'accueil de stagiaires envoyées à l'ensemble des établissements scolaires du secondaire pour chaque bassin d'emploi.
- ✧ Ouvrir les sites gaziers aux visites de collégiens et de lycéens sur le modèle de ce que propose EDF : <https://www.edf.fr/groupe-edf/nos-energies/visiter-edf/scolaire>
- ✧ Accueil chaque année d'alternants à hauteur de 6 à 7 % des effectifs totaux, soit de 700 à 850 alternants par an. Préciser dans l'accord les tranches d'âge ciblées.
- ✧ Recruter chaque année 15 % des alternants en sortie de contrat d'alternance.
- ✧ Pour le besoin de renouvellement des compétences, la Direction doit préciser les métiers qu'elle considère comme cœurs d'activités.
- ✧ Fixer pour chaque région un objectif chiffré de Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC) dans le cadre de l'engagement à la mixité des métiers.
- ✧ Les tuteurs qui accompagnent un agent dans le cadre d'un changement de collège doivent bénéficier des mêmes dispositions qu'un tuteur qui accompagne un alternant (primes, adaptation de la charge de travail et de l'organisation du travail, ...).
- ✧ Prime de tutorat de 200 euros par alternant suivi.

Les contrats d'alternance

- ✧ Préciser les dispositions légales des contrats d'alternance mais aussi celles qui encadrent la rupture anticipée du contrat d'alternance que ce soit pendant ou en dehors de la période d'essai.
- ✧ Préciser la rémunération des alternants et les durées de contrats d'alternance autorisées à GRDF.
- ✧ Préciser les tests, entretiens et examens dans le parcours de recrutement des alternants à GRDF.
- ✧ L'alternant n'a pas vocation à remplacer un salarié de l'entreprise, ni à occuper un emploi. Il est recruté pour apprendre, et doit par conséquent être accompagné durant toute la durée de son contrat par un tuteur ou un maître d'apprentissage.
- ✧ Veiller à ce que les horaires de travail des alternants soient respectueux de leur vie privée et à ne pas « saucissonner » ces horaires.
- ✧ L'alternant ne peut pas monter l'astreinte et ne peut pas être considéré comme “deuxième homme” lors des interventions.
- ✧ Prime annuelle ou remboursement sur factures à hauteur de 200 euros par an pour se doter en fournitures scolaires, en matériels, ...
- ✧ Pour les alternants dont le domicile est éloigné du lieu de formation et/ou de travail, promouvoir une aide au logement dont les montants seront en lien avec ceux fixés dans le projet Je Bouge
- ✧ Octroi de deux aides au logement si l'alternant doit prendre deux logements (un pour le lieu de travail et un pour le lieu d'études qui seraient trop éloignés l'un de l'autre).

L'accompagnement des alternants sortants vers l'emploi

- ✧ Prime d'installation pour les alternants embauchés

Les Tuteurs et les Maîtres d'apprentissage

- ✧ Inscrire que « Le tuteur est le référent de l'alternant au sein de l'entreprise »
- ✧ La fonction tutorale doit être ouverte à l'ensemble des collègues. Des formations complémentaires peuvent être nécessaires, notamment pour l'approche administrative de la mission et ne doivent pas être un frein pour l'accès au tutorat.
- ✧ Un tuteur, sauf exceptions à définir, ne peut pas accompagner plus d'un alternant simultanément.
- ✧ La charge de travail et l'organisation du travail du tuteur doivent être revues et adaptées systématiquement dès lors qu'il prend en charge un stagiaire.
- ✧ Attribution d'un NR au tuteur toutes les deux missions de tutorat réalisées
- ✧ A l'issue de chaque mission de tutorat réalisée, abondement par l'entreprise du CPF du tuteur à hauteur de 500 euros.
- ✧ Permettre aux agents qui ont au moins trois ans d'expérience dans leur métier de devenir tuteurs
- ✧ Recenser les agents qui se sont portés volontaires pour réaliser du tutorat mais dont la demande n'a pas été satisfaite.