



## CSE-Central GRDF du 7 juillet 2021

# 5. Résolution portée par la CGT sur le projet d'évolution du modèle de formation

Les membres du CSE-C sont surpris que la Direction présente ce projet alors que des concertations sur ce sujet et des négociations du nouvel accord Formation / Alternance sont toujours en cours.

De plus, au cours de ces mêmes négociations, une partie des négociateurs vous ont demandé de traiter la question d'Energy Formation et des Mercuriens dans ce nouvel accord. Or, vous l'abordez de manière trop laconique.

- Quel est donc le but et la finalité de ce projet ?
- Quel est l'intérêt de déshabiller à ce point Energy Formation ?
- Quel intérêt de vider le catalogue de formation d'Energy Formation ?

Ce projet d'**évolution** du modèle de formation serait plutôt un projet de **réorganisation** de la formation de GRDF dont vous ne nous présentez ici aucune projection pour l'avenir :

- Que vont devenir chacun des sites de travail d'Energy Formation ?
- Quel est l'impact en termes de GPEC et de prévision d'emplois et d'embauches ?
- Quels sont les impacts sur les emplois actuels, les organigrammes par service et par site de travail entre avant et après la mise en place de ce projet ?
- Quelles formations envisagez-vous de supprimer du catalogue des formations d'Energy Formation ? Cette liste est-elle exhaustive et définitive ?

Lors des bilatérales, les représentants du personnel ont pu constater dans les réponses apportées que ces nombreux points étaient encore en phase d'étude, voire même en réflexion. Le projet n'est donc pas abouti, ni finalisé malgré qu'il soit déjà présenté en région pour une prochaine mise en œuvre.

Pourquoi tant de hâte à présenter ce dossier en CSE-C ? Que cela cache-t-il ?

N'oubliez pas que pour assurer la sécurité industrielle de nos réseaux, nos collègues doivent recevoir des formations réglementaires, obligatoires et de qualité comme stipulé dans l'arrêté du 13 juillet 2000 notamment dans ses articles 10 et 16.

Celles-ci doivent être basées sur le qualitatif et non sur le quantitatif ou la performance économique.

A titre d'exemple et afin d'étayer le futur dossier que vous nous présenterez, il nous semble important que vous apportiez à minima des réponses aux questions suivantes issues du document déposé dans la BDES pour ce point à l'ordre du jour :

Page2, dans le contexte

- Vous nous expliquez qu'il faudra renforcer la formation et la professionnalisation des agents. Nous ne voyons pas en quoi passer par des mercuriens va dans ce sens.
- Qu'est ce qui a évolué depuis la loi du 05 Septembre 2018 remettant en cause nos fondamentaux gaziers ?
- Lister les processus de professionnalisation en fonction des différents métiers au sein de GRDF.
- Lister les processus de professionnalisation en fonction des RLC, activités particulières et missions (chef de travaux, coordonnateur, consignation, etc....).

Page 2, dans les enjeux :

- Le stock de besoin en formation est de combien ?
- La répartition en interne par DR-DCT
- La répartition en externe chez les différents prestataires IEG
- La répartition en externe chez les prestataires
- Comment la digitalisation ne permet pas d'acquiescer un geste professionnel ?
- A quoi est dû l'absentéisme ? Les prérequis sont souvent non réalisés car on ne laisse pas le temps aux agents de le faire.
- Comment expliquez-vous que des inscriptions sont faites alors que dans les intitulés de stage les pré requis sont marqués.
- Les besoins en formation sont exprimés lors des EAP entre l'agent et sa hiérarchie et c'est lors de ces échanges que les pré requis doivent être pris en compte.
- Ce n'est pas la proximité qui garantit la qualité de la formation. Pouvez-vous nous définir les pré requis pour être formateur à Energy Formation et les cursus de formation pour être reconnu comme formateur ?
- Pouvons-nous dire que sera le modèle d'activité de GRDF ? Laurence Hezard a défini lors du CCE du 09 Décembre 2008, à travers la politique d'entreprise d'externalisation, ce qui se faisait en interne ou externe.
- Concernant le prescrit, il y a des notes nationales et ce n'est pas aux directions en région d'adapter à leur convenance en fonction des situations rencontrées les notes issues de la réglementation législative.

Page 3,

- Vous parlez des besoins GRDF, où sont les besoins prestataires ?
- Il nous faut une description nominative des demandes et besoins en formation en intitulé de stage et les nombres de places ouvertes par session.
- Quels sont les contenus des formations prévus pour les agents et prestataires concernant la mise en conformité des détenteurs ?
- Comment expliquer les places perdues ?
- Les difficultés de recrutement sont dues à quoi ? Problème attractivité ? Reconnaissance ? Professionnalisme ? Problème d'anticipation ?

Page 4,

- Quelles sont les attentes et contraintes qui diffèrent d'une région à l'autre ?
- Concernant le levier « adaptation des moyens », qu'entendez-vous par simplification des formations ?

Page 5,

- Quels sont les stages dit « non nécessaires »
- Qui effectuera la charge de travail des mercuriens lorsqu'ils effectueront des formations ?
- Des mercuriens seront mobilisés nationalement ? On n'appelle pas ça des formateurs Energy Formation ?
- Quels sont les stages pouvant selon vous être externalisés ?
- Combien de postes de formateurs sont vacant à Energy Formation ? Recruter chez Energy Formation ne contribue pas à augmenter les effectifs, juste remplir les postes vacants.
- Faire dispenser toutes les formations Energy Formation par des formateurs Energy Formation accompagnés de mercuriens afin que ces derniers apportent aux contenus et aux stagiaires leurs expériences et réalités du terrain.
- Qu'entendez-vous par « diminution de la fréquence de rappel » ?

Page 6,

- Quels seront les stages régionalisés ?
- Quels seront les stages sortis du catalogue ?
- Qui labelise les plateaux régionaux ?
- Un mercurien à temps plein n'est plus un mercurien, c'est un formateur.

Page 7,

- Comment allez-vous garantir la qualité de la formation de proximité ?

Page 9,

- Ce dossier sera-t-il présenté en région pour avoir les noms des représentants par région ?

Page 11,

- C'est la communauté Mercure qui va répondre à la hausse des besoins, pas Energy Formation.
- Depuis toujours Energy Formation et ses écoles de métiers étaient des références en matière de formation gazière. Dans votre projet, vous transférez toutes les pré requis qui ont fait de Energy Formation une référence en transférant aux mercuriens sans avoir les mêmes cursus de formation.

Page 12,

- Le nombre annuel de sessions pour maintenir le professionnalisme des mercuriens est de combien ?

Page 15,

- La formation FR03 est-elle celle réalisée par les formateurs d'Energy Formation ? En font-ils d'autres ?

Page 18,

- Quels stages seront animés 100% en Région ?

Page 20,

- Modifier le cycle de recyclage des formations RSF – ISG – VSR afin d'éviter les dégradations et les risques de sécurité industrielle et, notamment pour les recyclages ISG, programmer deux jours de formation tous les deux ans.

Ce document ne reprend aucune donnée économique chiffrée ni aucune donnée sur les effectifs impactés.

Dans ce projet, au-delà d'un changement profond de la politique de formation par Energy Formation, la mise en place d'agents identifiés Mercuriens par les DR pour aider à passer le cap des besoins de formation doit se faire en concertation avec les organisations syndicales représentatives, en prenant en compte l'accord sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations à GRDF du 23 Juillet 2010.

Les membres du CSE-C de GRDF craignent qu'en réalité vous ne prépariez avec ce dossier la fermeture d'Energy Formation, ce qui induirait de fait le transfert de l'apprentissage du professionnalisme gazier dans les régions ou par des prestataires.

Rien dans ce projet ne rassure les membres sur l'avenir d'Energy Formation, rien dans ce projet ne répond aux questions des membres du CSE-C. Ce projet est aujourd'hui toujours trop incertain, imprécis et donc par nature inquiétant.

C'est pourquoi Monsieur Le Président, les membres du CSE-C de GRDF demandent que ce point soit retiré de l'ordre du jour. La Direction pourra ainsi préparer un dossier plus complet pour une future information / consultation du CSE-C.

Nous vous demandons également de suspendre toutes les négociations en cours concernant le nouvel accord formation / alternance jusqu'à ce qu'un avis ait été rendu sur ce point.

Merci Monsieur le président de bien vouloir mettre au vote cette résolution.

Pour : Unanimité.  
Contre : -  
Abstention : -

Les membres représentant le personnel au CSE-C mandatent M. Thomas Dutel (secrétaire du CSE-C) & M. Yann Renard (secrétaire adjoint du CSE-C) pour coordonner les relations et représenter le CSE-C et faire valoir ses intérêts dans toute procédure administrative ou judiciaire liée à la présente décision, à la procédure d'information et consultation et plus généralement sur le respect de l'obligation de prévention, y compris pour ester en justice et désigner un avocat afin de les assister ou les représenter.

Merci Monsieur le président de bien vouloir mettre au vote cette résolution.

Pour : Unanimité.  
Contre : -  
Abstention : -

À Paris,

Le 7 juillet 2021