



## CSE-Central GRDF du 18 novembre 2021

### 1. Avis CGT

## sur le dossier « Politique Sociale »

M. le Président, à la lecture et l'analyse des documents concernant la Politique Sociale de GRDF, qui ont été présentés lors des séances du 23 Septembre et 20 Octobre 2021, et le peu de réponses concrètes qui nous ont été apportées, nous vous soumettons ci-après nos interrogations restées en suspens.

En 2019 les effectifs statutaires ont augmenté de 1,3 % et de 148 parts gaz. Contrairement à 2020, l'augmentation des effectifs hors statut représente la quasi-totalité de la progression des 93 parts gaz affichées.

Nous constatons également que le nombre d'agents en CET est en constante augmentation et nous déplorons que sur le terrain, ces agents ne soient pas remplacés dès leur prise de congés. Cette posture met en contrainte les agents restants en poste à cause de la surcharge de travail occasionnée.

Si nous constatons que la population de l'ingénierie et du développement est en nette augmentation, due à l'essor du Gaz Vert, pourriez-vous nous éclairer sur qui réalisera les raccordements des chantiers initiés, au vu du recul constant des métiers Intervention et Planification Gaz ? À cette occasion, nous exigeons un point sur la sous-traitance au sein de GRDF.

Concernant les métiers des fonctions supports, dont la DSI, nous nous inquiétons quant à leur évolution à la baisse en 2020 et en deçà des objectifs du plan emploi. Devons-nous comprendre par cette stratégie que vous comptez sur la fermeture de l'OIT et l'arrivée de ces agents par la clé de répartition pour combler ce déficit ?

D'autre part, il est inadmissible que vous imposiez les dispositifs Enedis aux salariés des UON qui, jusqu'à présent, pouvaient choisir les dispositifs qui leur semblaient plus favorables. On vous rappelle que la mixité existe encore!

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 met en difficulté les services pour maintenir un haut niveau de professionnalisme des agents, reconnu auprès des autorités concédantes et des usagers. 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 » ?

Nous vous alertons également sur le fait que sur cette même période, nous avons perdu 50 % d'agents âgés de moins de 25 ans, alors que le nombre d'agents âgés de plus de 56 ans croît de 50 %. Cela se confirme principalement dans la population des fonctions supports.

Avec 52 démissions en 2020, nous vous demandons une cartographie par région et par typologie de métier des agents qui ont démissionné.

Le taux de recours à l'intérim en constante augmentation nous inquiète et nous souhaiterions à ce titre avoir une cartographie de l'intérim sur les régions et sur le motif du recours à ce type de contrat précaire.

Le personnel extérieur et sous contrat de sous-traitance, présent sur nos sites toute l'année, représente 10 % des effectifs statutaires. Nous vous demandons également une cartographie par métier et par région.

Nous constatons à cette occasion, un manque total d'anticipation concernant la Gestion des Emplois et des Compétences.

Ce à quoi s'ajoute la tendance en matière d'alternance vers des diplômes de plus en plus élevés : 73 % des alternants présents dans l'Entreprise poursuivent des études de niveau supérieur ou égal au BAC + 2 en 2020, alors que les

niveaux BAC et moins ne représentent plus que 27 % des alternants en place, contre 47 % en 2016. La sécurité étant assurée en grande partie par le professionnalisme des techniciens que vous recrutez avec difficultés, nous vous exprimons notre inquiétude de mettre en place cette stratégie dans une entreprise qui a la mission de garantir la sécurité des personnes et des biens.

Nous remarquons que le chiffre de recrutement d'alternantes en CDI, et dans la promotion entrante est en baisse, et le recrutement féminin est également moins important sur les métiers « cœur ».

Comment expliquez-vous le taux de transformation des alternants en CDI en baisse, alors que les recrutements externes en CDI ont fortement augmenté ?

Lors de l'analyse des rémunérations, nous vous réclamons tous les ans de nous fournir les éléments salariaux fixes concernant les cadres dirigeants, requête qui n'est toujours pas prise en compte en 2020

Les rémunérations complémentaires (sujétions de service, heures supplémentaires, astreintes) ont fortement augmenté et représentent en moyenne 27,5 % du salaire fixe d'un salarié du collège Exécution, soit 5 points de plus qu'en 2017 ; ce taux atteignant en moyenne 29 % pour les GF 4 et GF 5. Ce qui nous paraît très élevé.

Nous vous alertons l'année dernière sur la faible utilisation du GF 7 en plage H. Le constat est qu'il y en a encore moins cette année malgré nos remarques concernant ce sujet.

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.

En ce qui concerne la formation, le nombre d'heures prévisionnel par stagiaire, déjà peu ambitieux puisqu'inférieur de 20% à 2019, n'a pas été atteint.

Nous vous demandons que les heures faites en e-learning, soient valorisées dans la carrière des agents et de ce fait apparaissent sur la CO1 du salarié.

Nous demandons d'informer le CSEC de GRDF sur les Orientations Stratégiques, le Plan Emploi et le Plan de Développement des Compétences à 3 ans mis à jour comme le stipule l'article 9.1 de l'Accord relatif à la Mise en Place et au Fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques de GRDF.

Nous constatons également une constante augmentation des incapacités permanentes depuis 2018, notamment de 27,3 % en 2020. Nous vous rappelons à cette occasion la responsabilité de l'employeur quant au fait de mettre tout en œuvre pour assurer la sécurité de ses salariés.

Alors que la sécurité est un point très important dans la politique de GRDF, les effectifs QHSE sont en forte baisse en 2020. C'est contradictoire.

L'Écart salarial entre les femmes et les hommes, qui est pris en compte pour le calcul de l'index est calculé sur les salaires sans les rémunérations périphériques, comme les primes d'astreinte, ce qui réduit considérablement l'écart réel. Quelle est la volonté de GRDF face à ces constats ? Nous vous demandons d'ajouter un indicateur supplémentaire, incluant ces rémunérations périphériques afin de ne pas avoir une vision tronquée de ce sujet.

Nous constatons qu'une seule femme fait partie des 10 plus hautes rémunérations de GRDF

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 dépasse 28 %, en progression de plus de six points depuis 2011. Nous ne comprenons donc pas pourquoi vous refusez de fixer un objectif supérieur à 30 % de femmes au statut dans les négociations en cours sur le futur Accord Egalité Professionnelle.

GRDF comptait, en 2020, neuf femmes, soit six de plus qu'en 2019, chez les cadres dirigeants.

Le taux de salariés exécutants ayant pris leur congé paternité est en recul, toutefois nous saluons le fait qu'il soit en augmentation chez les cadres.

En termes de politique de handicap, les objectifs inclus dans l'accord concernant ce sujet ne sont pas atteints, comme sur le volet emploi, formation, alternance, rémunérations, et globalement sur les parcours professionnels.

Enfin, nous vous rappelons que vous deviez revenir vers nous par rapport à certaines interrogations posées en séances, et pour lesquelles nous attendons toujours vos informations, entre autres sur la diminution de l'utilisation du GF 7 en plage H, l'attribution de la RPCM pour les chargés d'affaires et un point sur les agents en bénéficiant par région, ce qui a été mis en place depuis l'an dernier pour réduire l'impact des rémunérations périphériques qui représentent une part importante de 30 % environ sur les bas salaires, un point sur l'évolution de la sous-traitance sur les trois dernières années à GRDF, une cartographie par métiers et régions des 52 démissions. Pourriez-vous, lors du prochain Bilan, faire le point sur le nombre de ruptures conventionnelles et le coût global qu'elles ont engendré ?

Le logement des agents devient de plus en plus problématique à GRDF, notamment avec la suppression de l'AIL.

Les référents logement régionaux ne sont pas connus des agents. Les dispositifs n'ont visiblement pas été assimilés par les managers car ils ne sont pas expliqués aux agents. Les directions régionales ont un gros travail à faire en ce sens, car les agents souffrent de mal logement notamment dans les grandes métropoles ou les zones frontalières.

Rappelons à toutes fins utiles que l'employeur, soumis à la Participation de l'Employeur à l'Effort de Construction (PEEC), doit consacrer au minimum **une quote-part de 0,45 % des rémunérations** versées l'année N-1, sous la forme d'investissements en faveur de la construction de logements à effectuer avant le 31 décembre de l'année N.

Pour l'année 2020, la contribution due et versée par l'entreprise à l'organisme Action Logement est de 2 571 781 €, en hausse de +76 k€ par rapport à 2019, hausse qui est corrélée à la croissance de la masse salariale de l'entreprise.

Ce qui nous intéresse aujourd'hui, c'est l'affectation qui en est faite.

Au total, 638 aides ont été attribuées en 2020, soit une hausse d'aides attribuées de 79% par rapport à 2019. Toutefois le montant total alloué n'est lui en hausse que 12%.

Les aides aux salariés en difficulté, confrontés à des situations imprévisibles venant fragiliser le maintien ou l'accès au logement, ont été délivrées à 9 salariés, représentant un total de plus de 46 k€, soit par rapport à 2019, une baisse de 75 % des aides octroyées pour une hausse de 166% du montant alloué à ce dispositif.

Pour la CGT, la quote-part versée par GRDF à l'organisme collecteur correspond au minimum prévu par la loi. L'entreprise doit s'engager dans une politique plus volontariste en faveur du logement de ses salariés. Et cela est permis au travers du dispositif de la Participation Supplémentaire des Employeurs à l'Effort de Construction. Les agents comme l'entreprise seront gagnants.

Toutes ces questions sont restées sans réponses de votre part. Cela témoigne du peu d'intérêt que vous semblez porter au sujet de la Politique Sociale à GRDF. Il s'agit pourtant d'un sujet crucial puisqu'une bonne politique sociale est celle qui va permettre d'améliorer les conditions de travail, de limiter les départs et les fluctuations de personnel, d'avoir plus d'égalité salariale, etc. La délégation CGT émettra donc un avis NEGATIF sur ce thème.

À Paris,

Le 18 novembre 2021