CSE-C de GRDF
Séance du 19 novembre 2026

Analyse et avis sur la Politique Sociale de l'entreprise

Égalité entre les femmes et les hommes

Comment GRDF peut-elle affirmer que sa politique est efficace alors que les indicateurs prévus par l'accord actuel ne sont pas atteints plusieurs années après son entrée en vigueur. C'est le cas du taux de féminisation des effectifs et plus particulièrement dans le domaine technique. Dans le cadre des négociations en cours pour un nouvel accord, aucune volonté n'est affichée pour atteindre des chiffres ambitieux. Quelle confiance peut-on encore avoir en vos engagements ?

Salariés en situation de handicap

Sur le volet des salariés en situation de handicap et l'application de l'accord signé en 2023, nous pouvons remarquer que sur des objectifs importants, beaucoup d'efforts restent à faire. Nous pouvons citer le nombre de recrutements y compris pour les alternants, certaines dépenses dédiées à l'intégration des agents concernés, ou encore leur accès à la formation. Pourquoi signer un accord handicap si les objectifs affichés ne sont pas respectés ?

Alternance

- Le recul des alternants touche l'ensemble des métiers à l'exception des métiers de l'ingénierie et informatique/télécom.
- La volumétrie d'alternants niveau bac reste le même en nombre (80 dans les métiers techniques en AI/MSG). GRDF indique ne pas avoir la volonté d'en recruter plus. Cette politique aura nécessairement un impact sur le renouvellement des compétences à court et moyen termes.
- Les métiers techniques concentrent 60% des alternants et les fonctions support 20%.
- Le nombre d'alternants en situation de handicap progresse. Cependant leur part dans l'effectif est toujours en-dessous de 2 par région.
- Le taux de féminisation des nouveaux contrats d'alternance est en hausse, en lien avec la baisse du nombre de recrutement homme. Dans ce contexte, nous arrivons difficilement à maintenir les objectifs de l'accord égalité professionnelle.
- La rupture des contrats d'alternance intervient est en général à la fin des contrats. Cependant, 13 ruptures sont intervenues au cours de la période d'essai. Quelles en sont les raisons ?
- Même si le taux de réussite aux examens est globalement stable, nous déplorons que le taux de transformation soit en recul.

Formation Professionnelle

- Nous constatons une baisse significative des heures de formation réalisées par les publics prioritaires.
  En effet les personnes de plus de 50 ans, les femmes, la population des agents les moins diplômés et les personnes en situation de handicap sont les moins formés en termes de nombre d'heures.
  Nous déplorons une diminution du taux d'accès à la formation pour le public féminin ainsi que du taux d'intensité des formations.

- Nous regrettons que seul un salarié sur deux en situation de handicap soit formé.
  Ces salariés ont moins accès à la formation que l'ensemble des salariés.
  Nous rappelons que la formation est un des objectifs de l'accord et que GRDF s'est engagée à mettre tout en œuvre pour faciliter et accompagner ces agents afin qu'ils puissent accéder à un cursus de formation leur permettant une évolution de carrière comparable aux agents valides.
- GRDF ne veut pas communiquer sur les salariés qui n'ont pas suivi de formation depuis au moins 4 ans. Pourquoi ?
  N'oublions pas que la formation des salariés est de la responsabilité de l'employeur.
- Le nombre global de stagiaires est au-dessus du prévisionnel mais le nombre d'heures de formation et les dépenses associées sont en baisse.
- Le taux d'accès à la formation recule de 2,7 points et l'intensité de formation recule pour la deuxième année consécutive.
- Les femmes sont particulièrement impactées par ce recul.
  Près d'une femme sur deux n'a pas eu accès à la formation en 2025. Le nombre d'heures de formation des femmes baisse également de 16000 h. Cela va de paire avec le cadrage de fin d'année : nous déplorons une baisse des formations dans les métiers tertiaires.

Sur les Caractéristique du PDC :

- Nous constatons une augmentation des agents cadres formés. A l'inverse, les agents des collèges exécution et maîtrise subissent une baisse de leurs volumes d'heures de formation.
- Concernant le nombre d'heures de formation par tranche d'âges :
  - Les moins de 25 ans et les plus de 50 ans présentent les taux d'accès à la formation les plus faible. Pourtant, les besoins de formation pour les moins de 25 ans en début de leur carrière est nécessaire et les 50 ans et plus sont censés être un public prioritaire. Nous nous étonnons que ces populations soient les moins formées. Nous rappelons que la formation peut être un bon levier afin de réussir sa reconversion pour les dernières années de carrière.
  - En 2025, seules les Fonctions Centrales voient leur effort de formation s'accroître. Le nombre d'heures et le nombre de stagiaires augmentent. Cela est dû au transfert des agents des DR/DCT vers les Fonctions Centrales.
- Nous nous satisfaisons qu'Energy Formation soit de loin le principal organisme de formation pour GRDF même si ses heures de formation sont en recul.
- Les formations en présentiel sont le mode de formation le plus pratiqué à GRDF (96% des heures de formation et 74% des stagiaires). En moyenne, leur durée est inférieure à 3 heures.
- Pour la FNME-CGT, il est indispensable d'investir sur la formation et de privilégier les formations en présentiel quand c'est possible afin de pérenniser le haut niveau de professionnalisme reconnu de GRDF et de garantir le renouvellement des compétences des agents tout au long de leur carrière.
  La formation ne doit pas faire l'objet d'économies de "bout de chandelle".

Notre analyse globale, au regard du rapport d'expertise, nous démontre qu'une bonne partie des objectifs des différents accords en application à GRDF sur la Politique Sociale ne sont pas ou partiellement atteints.

C'est donc pour toutes ces raisons et remarques que la Délégation CGT aurait rendu un avis négatif si elle avait siégé lors de ce CSE-C.