

ORDRE DU JOUR

1. DIVERS
2. BILAN SOCIAL
3. BILAN ALTERNANCE
GRDF 2015

**DÉLÉGATION FO ÉNERGIE
ET MINES**

Valérie LAPORTE
Patrick MOUTE

DÉCLARATION LIMINAIRE FO

Une sortie par le bas pour le gouvernement

Après l'avoir utilisé pour faire passer la loi Macron en juillet 2015, le gouvernement a fait usage de l'article 49.3 de la Constitution pour faire adopter la loi Travail sans le vote des députés.

Le Premier ministre vient d'engager la responsabilité du gouvernement devant l'Assemblée nationale en recourant une nouvelle fois le 10 mai à cette arme constitutionnelle, le Premier ministre et le Président de la République effectuent un passage en force final sur un projet de loi ultra minoritaire qui au final ne convient à personne.

Pour Force Ouvrière cela constitue de nouveau un véritable déni de démocratie.

Jusqu'au bout FORCE OUVRIÈRES a effectué des propositions pour une sortie par le haut, de tous, d'un conflit qui dure depuis 4 mois. Toutes ont essuyé une fin de non-recevoir par le gouvernement.

En lieu et place au débat, le Président de la République et le Premier ministre, qui autrefois dans l'opposition fustigeaient le recours au 49.3, préfèrent aujourd'hui, en étant au pouvoir, l'autoritarisme et le passage en force.

L'autoritarisme est la face visible de l'impuissance.

Pour Force Ouvrière le combat contre ce projet de loi continue, la rentrée sera mouvementée.

1. DIVERS

A – Modification date CCE de novembre prévue initialement le 17 novembre 2016.

Le 17 novembre correspondant au début du vote électronique pour les élections IRP 2016 et la séance s'effectuera le mercredi 09 novembre.

B – Participation du CCE, sur le thème de l'Énergie, au Forum Social organisé à l'occasion de la Fête de l'Humanité 2016

Résolution CCE

Le CCE décide de participer, sur le thème de l'Énergie, au Forum Social organisé à l'occasion de la « Fête de l'Humanité 2016 » qui aura lieu du 9 au 11 septembre 2016 à La Courneuve.

La participation du CCE à cette initiative, entrant dans le cadre de ses prérogatives économiques et professionnelles, a pour but de faire connaître aux usagers les enjeux de la transition énergétique à l'aune de la libéralisation du marché de l'énergie par un débat intitulé « 70 ans de service public à l'épreuve des réformes » au sein de ce Forum social.

Le CCE mandate le Secrétaire et le Trésorier de l'organisme pour conclure une convention avec les organisateurs du Forum social afin de déterminer les modalités financières et pratiques de cette participation.

Une invitation sera faite à l'ensemble des élus du CCE pour l'inauguration de notre stand.

Afin d'assurer une présence physique et active, le CCE sera représenté par des élus ou mandatés.

Les modalités de remboursement des frais de déplacement des participants à cette initiative seront celles définies dans le fonctionnement du CCE.

VOTES

Pour : FO Énergie et Mines et CGT
Contre : CFE-CGC et CFDT

Pour FO Énergie et Mines, le thème de l'Énergie doit être abordé partout pour toucher et sensibiliser toutes les populations. Les militants FO se doivent d'informer la population, et l'amener à réfléchir autour de cet important sujet.

2. BILAN SOCIAL

Depuis la loi Rebsamen d'août 2015, il y a 3 grandes consultations annuelles avec avis à l'issue :

- 1 Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
- 1 Consultation sur la Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi
- 1 Consultation sur les orientations stratégiques

Pour chacune de ces consultations, la loi Rebsamen a instauré un droit à l'expert. Ainsi, les membres du CCE ont demandé l'appui du Cabinet 3E Consultant dans le cadre de l'expertise relative à la consultation sur la Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi.

GRDF a souhaité cette année encore, conserver le rythme des anciennes consultations, c'est-à-dire scinder les consultations sur les aspects sociaux et donc consulter sur le Bilan Social et sur l'Alternance en ce CCE de juin. D'autres sujets sociaux seront abordés dès septembre 216.

Le cabinet 3E Consultant a fourni une note de travail qui fait apparaître un bilan social avec des chiffres sont incomplets. Aussi, nous avons développé et mis au vote la résolution suivante faisant apparaître nos diverses demandes.

FO Énergie et Mines tient à votre disposition la note de 3E Consultant.

Résolution

L'article L.2323-22 du Code du travail indique : « Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes ».

« Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise ».

Dans la déclaration D42 qui est bien plus détaillée que le bilan social 2015, il apparaît bien l'année écoulée, mais pas les deux années précédentes.

Force est de constater qu'une fois encore la direction n'a pas respecté le Code du travail, notamment l'article L.2323-22.

Le dossier que vous nous avez communiqué sur le bilan social 2015 ne correspond pas à l'effectif réel puisqu'il ne traite que des parts gaz.

Ce dossier aurait pu servir de point zéro pour le projet Evolution de l'Organisation des Activités d'Intervention (EOAI).

Ce dossier n'est pas satisfaisant et manque de transparence sur :

- Les chiffres et les effectifs qui nous paraissent incomplets, car limités à la part gaz,
- Le personnel extérieur qui n'est pas identifié malgré une augmentation exponentielle,
- toute la partie UCF, USR, sur la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi,
- Les prestataires et les intérimaires dont on ne sait s'ils sont identifiés en part gaz,
- le mécanisme de la répartition de la part gaz qui est différent de celui qui permet de construire l'intéressement pour les salariés mixtes,

■ les éléments de comparaison transmis dans les CE régionaux qui ne correspondent pas aux chiffres du bilan social national, qui se base sur des Équivalents Temps Pleins (ETP) transcrits en parts gaz

■ les changements de parts gaz qui ne sont pas renseignés dans le bilan social sur l'effectif au 31 décembre,

■ l'appréciation d'évolution des effectifs région par région,

■ L'impact sur l'emploi (-2,7 % depuis 2012) malgré l'intégration d'Energy Formation, des embauches à la DSI, etc.

■ le choix de l'augmentation significative (+21 % depuis 2012) du collège cadre en comparaison des agents d'exécution et de maîtrise qui sont remplacés par des salariés extérieurs,

■ les emplois en catégorie U, qui ne sont pas identifiés,

■ les emplois sans plage dont on ne sait à quoi ils correspondent.

Dans la loi Rebsamen, le législateur a regroupé l'ensemble des consultations sociales pour avoir une vision globale de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi dans l'entreprise.

Nous vous rappelons que le champ de la mission du cabinet d'expertise est défini par le CCE et qu'il doit avoir accès aux mêmes informations que le commissaire aux comptes, comme la loi le demande.

Pour pouvoir donner un avis éclairé, nous exigeons la communication de tous les éléments et explications demandés par le CCE au titre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L.2323-15 du Code du travail.

Dans l'hypothèse où la direction passerait outre ladite résolution, les membres du CCE de GRDF mandatent le secrétaire de l'organisme Mr DALOT Thierry pour ester en justice le président de l'organisme devant les juridictions compétentes pour obtenir les éléments demandés dans la résolution.

VOTES

Pour : FO Énergie et Mines, CFDT, CFE-CGC et CGT
Contre : 0

3. BILAN ALTERNANCE GRDF 2015

Les alternants représentent 5.43 % de l'effectif moyen annuel à GRDF, contre 3.16 % en 2008.

Quelques chiffres clés

	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre de contrats	567	701	625	590	670
Nombre de contrats d'apprentissage	406	470	405	374	404
Nombre de contrats de professionnalisation	161	231	220	216	266
Alternants hommes	400	482	425	386	457
Alternants femmes	167	219	200	204	213
Alternants en situation de handicap	13	13	17	14	25
Nombre des embauches issues de l'alternance/					
Nombre global des embauches (part gaz)	17,0%	14,2%	22,0%	34,9%	21,5%
Nombre d'alternants embauchés / nombre					
d'alternants sortants (comptés pour un)	40,7%	45,4%	36,1%	42,1%	41,0%

Le nombre de contrats d'alternance est en hausse (+14 %) entre 2014 et 2015, cette croissance étant focalisée sur les contrats de professionnalisation, qui représentent désormais 40 % des alternants contre 28 % en 2011.

Il est à noter une nette hausse des alternants en situation de handicap en 2015, qui représentent toutefois moins de 5 % du total des alternants.

La part des femmes chez les alternants est en baisse sensible, inférieure aux deux années précédentes, contrairement à ce qui est mentionné dans le bilan (32 % en 2013, 34,6 % en 2014 et 31,8 % en 2015). La proportion de femmes embauchées est fortement liée au diplôme préparé. Les niveaux V (BEP/CAP) et III (DUT, BTS) sont en deçà de la moyenne.

Concernant l'embauche issue de l'alternance, 2014 fait figure d'exception avec 34,9 % d'embauches. Sur 2015, un retour aux niveaux connus précédemment, à 21,5 % (soit un recul de 13 points du nombre d'embauches issues de l'alternance entre 2014 et 2015).

Pour 2015 : 10 alternants préparent un diplôme niveau V, 140 niveau IV (bac), 159 niveau III (bac +2) et 87 niveau I et II (licence, master ou grandes écoles).

Il est à noter une légère progression des alternants de niveau 5.

Concernant les niveaux III, nous pouvons observer une baisse très significative du taux de réussite aux examens avec -8,5 points en deux ans.

Enfin, 125 alternants en 2015 ont été embauchés à l'issue de leur parcours au sein de GRDF contre 160 en 2014

Nous tenons à votre disposition, les documents fournis par la Direction ainsi que la note de notre Cabinet d'expert, 3E Consultant.

DÉCLARATION FO ÉNERGIE ET MINES

Nous avons bien noté la hausse des contrats d'alternance entre 2014 et 2015, notamment concernant la population des alternants en situation de handicap.

Par contre, la baisse du nombre alternants féminins ainsi que les proportions d'embauches largement en dessous de la moyenne, nous alerte fortement.

Plus globalement, nous regrettons la forte baisse d'embauche des alternants à l'issue de leur formation en 2015 (- 13 points).

Les disparités d'embauche en fonction des régions nous interpellent fortement

Enfin et comme chaque année, le faible taux de l'accompagnement vers l'emploi nous laisse à penser que, GRDF investit financièrement dans un dispositif qui n'a pas l'air de convenir. Auquel cas il faudrait réfléchir à l'amélioration de ce dispositif, ou la déficience de communication sur ce dispositif est telle que l'ensemble des alternants en fin de contrat n'en sont pas informés.

Dans ces deux cas, FORCE OUVRIÈRE ÉNERGIE ET MINES demande que soit repenser ce dispositif intégré à l'accord alternance.

FO ÉNERGIE ET MINES donnera un avis négatif

AVIS NÉGATIF : FO Energie et Mines, CFDT et CGT

AVIS FAVORABLE : CFE CGT

PROCHAIN CCE : 22 septembre 2016